



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: 7. Dezember 2021

Hinweis: aktualisierte Inhalte sind rot gekennzeichnet

Aktuelle Änderungen

[FAQ A 2b](#) Was gilt in den Bereichen, die unter die 2G-Regel oder 2G-Plus-Regel fallen?

[FAQ A 2c](#) Wie sind die aufgrund der 3G-Regel, 2G-Regel bzw. 2G-Plus-Regel erforderlichen Testnachweise aufzubewahren und wann müssen sie vernichtet werden?

[FAQ C 2](#) Kann ich eine telefonische Krankschreibung erhalten?

[FAQ H 2](#) Sind nach Rückkehr aus dem Ausland besondere Vorgaben zu beachten?

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.....	8
1. Sind Maßnahmen für Beschäftigte zu treffen, die sich weder im Ausland aufgehalten haben, noch Kontakt zu infizierten Personen hatten, aber aus Sorge sich anzustecken nicht zur Arbeit kommen wollen?	8
2. Gilt am Arbeitsplatz die 3G-Regel?.....	8
2a Ist eine Anrechnung als Arbeitszeit möglich und wer muss die dafür entstehenden Kosten übernehmen?	9
2b. Was gilt in den Bereichen, die unter die 2G-Regel oder 2G-Plus-Regel fallen?	10

2c. Wie sind die aufgrund der 3G-Regel, 2G-Regel bzw. 2G-Plus-Regel erforderlichen Testnachweise aufzubewahren und wann müssen sie vernichtet werden ?	10
2d. Können Fortbildungen stattfinden?	11
2e. Haben ungeimpfte Beschäftigte Anspruch ausschließlich im HomeOffice zu arbeiten, um Kosten für erforderliche Schnelltests oder PCR-Tests zu vermeiden?	11
2f. Können an der Dienststelle unter Aufsicht durchgeführte Selbsttests auch für private Zwecke genutzt werden? Können betriebliche Tests für den ÖPNV genutzt werden?	11
3. Welche Informationspflicht habe ich gegenüber dem Arbeitgeber/ Dienstherren, falls ich mich mit dem Corona-Virus infiziert habe?	12
4. Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber und Dienstherren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie	12
4a. Dürfen bei auftretenden Corona-Symptomen Kolleg*innen, die in engerem Kontakt zu dieser Dienstkraft stehen, darüber informiert werden?	12
5. Ein/e Kolleg*in ist positiv auf COVID-19 getestet. Wen muss und darf ich darüber informieren? Darf ich den Namen auch Kolleg*innen über die eigene Abteilung hinaus nennen? Was ist zu veranlassen und zu beachten?	13
6. Nebentätigkeit – Was ist bei der Ausübung von Nebentätigkeiten zu beachten?	13
7. Löst eine COVID-19-Erkrankung eine Berufskrankheit (BK) aus?	14
8. Kann eine Infektion mit Corona ein Arbeitsunfall sein?	14
9. Wie genau berechnet sich die 14-tägige Quarantänefrist?	15
10. Gibt es die Möglichkeit, zinslose Darlehen für Notlagen aufgrund der Corona-Krise zu erhalten? 15	
11. Erhalte ich mein Gehalt als positiv Getestete*r weiter, wenn bei mir vom Gesundheitsamt eine behördliche Quarantäne beziehungsweise ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet wurde?	16
11a. Welche Informationspflichten habe ich dann gegenüber meiner Dienststelle?	16
12. Kann ein Fahrkostenzuschuss gewährt werden, wenn ich aufgrund der Corona Pandemie für meinen täglichen Arbeitsweg auf mein privates Auto umsteige, um den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zu meiden?	17
13. Wie ist § 12 DA Corona Dienstliche Veranstaltungen, Fortbildungen, Versammlungen und Besprechungen zu interpretieren?	17
14. Wann sind stadinterne Sport- und Entspannungsangebote in Präsenzform zulässig? - entfällt...	18
15. Können derzeit Gemeinschaftsveranstaltungen durchgeführt werden?	18
16. Durchführung von Personalversammlungen	18
17. Müssen dienstliche Veranstaltungen/Dienstbesprechungen abgesagt werden?	19
18. Wann sind Präsenztermine zwingend dienstlich erforderlich?	19
19. Wie ist mit Dienst- und Fortbildungsreisen umzugehen?	19
20. Kann ein Führungsdiallog durchgeführt werden?	19
21. Können Mitarbeitergespräche in Präsenzform durchgeführt werden?	19
22. Wie sind die wöchentlichen Corona-Schnelltest an Präsenztagen abzurechnen? - entfällt	20
23. Wo kann ich mich kostenlos testen lassen? - entfällt	20
24. Welche Besonderheiten gelten für nicht geimpfte Beschäftigte in Quarantäne?	20
25. Bei Quarantäneanordnungen von privatrechtlich Beschäftigten als enge Kontaktperson muss zwischen	22
B) Arbeitsverhältnis – Homeoffice & IT-Infos	23
1. Welche technischen Möglichkeiten für das Arbeiten aus dem Homeoffice gibt es?	23
2. Ist die Nutzung eines IKM-Tokens unbedenklich für mein privates Endgerät?	23
3. Freigabe von Teilnahmen an Webkonferenzen	24
4. Muss ich mich bei der Teilnahme an Videokonferenzen besonders schützen?	24
5. Zugriff auf städtische E-Mail-Postfächer über das Internet - entfällt	24

6. Muss ich mich beim Internet-Zugriff mit Token auf Mail und Kalender besonders schützen?	24
7. Ist der Schutz des privaten Endgeräts gesichert?	25
8. Muss ich mich allgemein besonders vor Computerviren schützen?	25
9. An wen kann ich mich mit Fragen zur Informationssicherheit wenden?	26
10. Meine dienstliche Mobilnummer ist nicht im Telefonbuch zu finden	26
11. Was passiert, wenn mein Passwort abgelaufen ist?	26
12. Ich arbeite aktuell auf Grundlage des § 4a DA Corona im Homeoffice und möchte auch nach Widerruf der DA Corona weiterhin so arbeiten. Wie ist dies möglich?	26
13. Ist die Angabe von privaten Kontaktdaten für die Arbeit im Homeoffice und die Erledigung der Dienstgeschäfte von zu Hause aus (§ 4a DA Corona) erforderlich und zulässig?	27
14. Ist der Service Desk während der Corona-Sonderregelung erreichbar und werden Tickets normal bearbeitet?	27
15. Welche IT-Geräte dürfen mit Zustimmung des jeweils zuständigen Vorgesetzten vorübergehend ins Homeoffice mitgenommen werden?	28
16. Was muss ich bei der Mitnahme von Hardware (IT-Peripherie) beachten?	28
17. Ich arbeite im Homeoffice und will ein Dokument ausdrucken	28
18. entfällt.....	29
19. 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?	29
20. Kann ich eine monatliche Aufwandspauschale nach § 15 DV-MoHo erhalten?	29
21. In welchem Verhältnis steht das Antrags- und Genehmigungsverfahren gemäß DV MoHo zu den entsprechenden Regelungen in der DA Corona?	29
22. Unfallversicherungsschutz von Arbeitnehmer*innen im Homeoffice	29
23. Darf ich mit einem Full-VPN Client den Service IKM nutzen?	30
24. Dürfen Möbel und /oder Arbeitsmittel während Corona mit nach Hause genommen werden?	30
25. Wie rechnen Mitarbeiter*innen mit einer Schwerbehinderung ihre Arbeitszeit im Homeoffice ab?	30
26. Besteht eine Verpflichtung zum HomeOffice beziehungsweise ein Anspruch auf HomeOffice? ...	31
27. Nach § 4a Abs. 1 ist den Beschäftigten durch die Führungskräfte Homeoffice anzubieten, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Was bedeutet dies für die Beschäftigten?	31
28. Nach §4a Abs. 5 DA Corona muss die FK innerhalb eines Tages darüber entscheiden, ob die Tätigkeit Home Office geeignet ist und dies schriftlich der Personalvertretung, dem POR und der Geschäftsleitung mitteilen. Was passiert, wenn eine Führungskraft diese Entscheidung nicht innerhalb eines Tages treffen kann?	32
29. Wie ist die Homeoffice-Regelung gem. § 4a DA Corona auf Sondereinsätze über PEIMAN auszulegen?	32
30. Wann muss die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des Homeoffice- Genehmigungsprozesses gem. § 4a Abs. 5 Satz 5 DA Corona einbezogen werden?	32
C) Arbeitsverhältnis - Krankmeldung	33
1. Ich/eine Kolleg*in hat Erkältungssymptome, was ist zu tun?	33
1a. Sind Dienstkräfte verpflichtet den Grund einer Krankmeldung mitzuteilen?	34
1b. Sind Dienstkräfte bei auftretenden Corona-Symptomen verpflichtet die Arbeits- und Dienstfähigkeit durch einen negativen Corona-Test oder eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen?	34
1c Ich bin nachgewiesen mit COVID-19 infiziert - muss ich mich krankmelden beziehungsweise welche Bescheinigungen muss ich bei meiner Dienststelle vorlegen?	34
2. Kann ich eine telefonische Krankschreibung erhalten?	35

3. Wenn das zu betreuende Kind krank ist, kann gem. § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 d, bb, gegebenenfalls i.V.m. Abs. 3 UrlMV 10 Tage Dienstbefreiung gewährt werden. Kann im Zusammenhang mit Corona von der Attestpflicht abgesehen werden?	35
5. Was ist für Führungskräfte im laufenden Dienstbetrieb zu tun, wenn sich Mitarbeiter*innen aufgrund von Corona-ähnlichen Symptomen krankmelden und auf das Testergebnis warten, die aber keinen nachweislichen Kontakt zu einer infizierten Person hatten?	36
D) Arbeitsverhältnis – Urlaub & Freistellung.....	37
1. Ich habe bereits Urlaub beziehungsweise Gleittage oder sonstige Freistellungen beantragt und genehmigt bekommen. Kann ich diese aus Anlass der Coronavirus-Krise wieder zurücknehmen? ...	37
2. Kann eine abgeschlossene Sabbaticalvereinbarung zurückgezogen werden?	37
3. Müssen genehmigungspflichtige Anträge (zum Beispiel Urlaub, bezahlte Freistellungen), die derzeit von den zuständigen Führungskräften und Personalstellen meist aus dem Homeoffice heraus bearbeitet werden, in Papierform und Originalunterschrift vorliegen?	37
4. Mir wurde eine Freistellung als Jugendgruppenleiter*in genehmigt. Aufgrund der angeordneten Ausgangsbeschränkungen entfällt nun das Angebot beziehungsweise die Maßnahme. Was passiert jetzt, da der Freistellungsgrund weggefallen ist? - entfällt.....	37
5. Freistellung für eine Wehrübung/Reservistendienst - entfällt.	38
6. Gibt es eine Regelung zur Einbringung des Resturlaubs 2020?.....	38
6a. Ansparurlaub im Beamtenbereich.....	38
7. Kann man auch halbe Urlaubstage zur Kinderbetreuung einbringen?.....	38
8. Muss bzw. kann ich meinen Urlaub abbrechen, wenn während meines Urlaub eine behördliche Quarantäne angeordnet wird?	38
E) Arbeitsverhältnis – Arbeitszeit	40
Information	40
F) Betreuung Kinder & Angehörige	41
1. Wie komme ich als städtische Beschäftigte zu einem Notbetreuungsplatz für Kinder? - entfällt.....	41
1a. Wer zählt zu den Alleinerziehenden? - entfällt.....	41
2. Wie werden Angehörige im Sinne des § 10 der Dienstanweisung definiert?	41
3. Muss eine Pflegebedürftigkeit nachgewiesen werden? Beziehungsweise muss eine Pflegestufe bestehen?	41
4. Muss der Angehörige im selben Haushalt, wie der Beschäftigte, leben?.....	41
5. Entschädigungsanspruch für Arbeitnehmer*innen nach § 56 Abs. 1a IfSG / Freistellungsanspruch für Beamt*innen nach § 10 Abs. 3 Satz 2 DA-Corona	41
5.1 Wer hat einen Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?	42
5.2 Wann besteht kein Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?	42
5.3 Besteht auch für Beamt*innen ein Entschädigungsanspruch?.....	43
5.4 Besteht ein Anspruch auf Entschädigung während der Schulferien?.....	43
5.4a Besteht ein Anspruch, wenn mein erkranktes Kind / in Quarantäne befindliches Kind die Schule beziehungsweise die Kinderbetreuungseinrichtung nicht besuchen darf?.....	44
5.5 In welcher Höhe und für welchen Zeitraum wird die Entschädigung gezahlt?	44
5.5a Wie sind die Zeiträume genau im Antrag einzutragen?	45
5.6 Muss die Entschädigung versteuert werden?.....	45
5.7 Gibt es einen Anspruch auf die Entschädigungszahlung auch bei Aufnahme eines Pflegekindest?	45
5.8 Habe ich einen Anspruch als Geringfügig Beschäftigte*r (450 €-Job)?	45
5.9 Erhalte ich auch eine Entschädigung, wenn ich teilweise, zum Beispiel 3 Tage in der Woche arbeiten kann, weil an den anderen beiden Tagen mein Ehegatte/Lebenspartner*in das Kind betreuen kann?	45
5.10 entfällt.....	45

5.11	Erhalte ich auch eine Entschädigung, wenn ich aufgrund der Kinderbetreuung die regelmäßige Arbeitsverpflichtung nur teilweise erfüllen kann?.....	46
5.11a	Ist eine vorübergehende Reduzierung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit möglich, um dadurch eine bessere Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Kinderbetreuung zu erreichen?	46
5.12	Darf man die Betreuung mit Nachbarn aufteilen?	47
5.13	Inwieweit wird eine Betreuung durch Geschwister erwartet?	47
5.14	Wäre es möglich, zum Beispiel einen Restplatz in der Notbetreuung zu bekommen? - entfällt..	47
5.15	Was muss ich tun, um eine Entschädigung zu erhalten?	47
5.16	Wann und in welcher Form erhalte ich die Entschädigungsleistung nach einer Freistellung auf Grund § 56 Abs. 1a IfSG?	48
5.17	Ist für die Eltern ein Zuschuss beziehungsweise eine Aufstockungsleistung der Stadt München vorgesehen?	48
5.18	Wie müssen Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz in paul@ eingegeben werden?	48
6.	Wie kann ich glaubhaft machen, dass ich ohne Notbetreuung nicht arbeiten kann? - entfällt.....	48
7.	Ist es Voraussetzung, dass mein Kind in einer städtischen Kindertageseinrichtung betreut wird, um die Kindernotbetreuung in Anspruch nehmen zu können? - entfällt.....	49
8.	Welche Geschäftsleitung ist für die Bestätigung der Berechtigung auf eine Kindernotbetreuung zuständig, wenn ich derzeit an einer anderen Dienststelle über das Personaleinsatzmanagement (PEIMAN) eingesetzt werde? - entfällt.....	49
9.	Kann ich die Kindernotbetreuung auch in Anspruch nehmen, wenn ich zwar städtische*r Beschäftigte*r bin, aber außerhalb Münchens (z. B. in Dachau, Freising, ...) wohne und mein Kind auch dort in einer Kindertageseinrichtung betreut wird? – entfällt	49
10a.	Wie viele Krankentage stehen den Anspruchsberechtigten zu?	49
10b.	Handelt es sich um eine bezahlte oder um eine unbezahlte Arbeits- beziehungsweise Dienstbefreiung?	50
10c.	Wie erfolgt die Beantragung der Kinderpflegetage bei der Landeshauptstadt München?	50
10d.	Wie und wo müssen privatrechtlich Beschäftigte das Kinderkrankengeld beantragen?	50
10e.	Darf der vollständige Anspruch für Schul-/Kitaschließungen/Einrichtungen für Menschen mit Behinderung verwendet werden?	51
10f.	Muss die Schule/Kita/ Betreuungseinrichtung für Menschen mit Behinderung vollständig geschlossen sein?	51
10g.	Besteht der Anspruch parallel zum Anspruch auf Lohnersatzleistungen nach §56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)?	51
10h.	Haben Minijobber einen Anspruch auf das erweiterte Kinderkrankengeld?	51
G)	Hygiene und Gesundheit.....	53
1.	Wann muss man in Quarantäne und wie lange muss man in Quarantäne bleiben?	53
1a.	Wie wird meine Abwesenheit als Indexperson, enger Kontaktperson beziehungsweise als Verdachtsperson (vgl. FAQ Nr.1) in paul@ erfasst?	55
1b.	Muss ich auch nach einem positiven Selbsttest in Quarantäne und wie wird meine Abwesenheit bis zur Klärung, ob tatsächlich eine Infektion mit dem Coronavirus vorliegt, in paul@ erfasst ?	55
2.	Wie lange dauert es, bis nach einer Ansteckung erste Krankheitszeichen auftreten?	56
3.	Hygiene	56
4.	Werden den Beschäftigten eigentlich geeignete Mittel zur Händedesinfektion zur Verfügung gestellt?.....	56
5.	Gibt es Sonderregelungen für Beschäftigte, die mit Personen, die ein erhöhtes Gesundheitsrisiko haben, zusammen leben?.....	56
6.	Welche Grunderkrankungen führen zu einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf, sodass eine Rücksprache mit der behandelnden Ärzt*in zu erforderlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz geführt werden sollte? (vgl. § 5 DA-Corona)	56
7.	Gibt es für Beschäftigte ab 60 Jahren besondere Schutzmaßnahmen?	57

8. Wie sind Flächen/Räume von Personen zu reinigen, bei denen eine Infektion festgestellt wurde?	57
9. Wie hoch ist das Ansteckungsrisiko über Flächen/Gegenstände grundsätzlich und können Coronaviren über das Berühren von Flächen und Gegenständen wie zum Beispiel Bargeld, Türklinken, et cetera übertragen werden?	58
10. Kann ich weiterhin in die städtische Kantine gehen?	58
11. Dienstliche Handlungsempfehlungen während der Corona-Krise - entfällt	58
12. entfällt	58
13. Werde ich von Seiten des RGU über ein negatives Testergebnis informiert?	58
14. Rät die Arbeitgeberin von einer Nutzung des ÖPNV ab?	58
15. Was ist bei der Reinigung von wiederverwendbaren Masken zu beachten?	59
16. Welche Masken sind in der DA Corona gemeint?	59
16a. Gibt es eine Maskenpflicht für Menschen mit Behinderung oder Asthma?	59
16b. ich habe eine Hörbehinderung, darf mein Gegenüber die Maske an Orten mit Maskenpflicht kurzzeitig abnehmen?	60
16c. Muss die Maske von allen Personen im öffentlichen Raum getragen werden, oder gibt es Ausnahmen?	60
16d. Darf ich die Maske zum Kommunizieren abnehmen, wenn ich selbst gehörlos bin?	60
16e. In welchem Gesetz ist die Ausnahmeregelung zum Tragen der Maske geregelt?	60
17. Wann gilt für mich als schwangere oder stillende Beschäftigte ein Beschäftigungsverbot?	60
17a. Ist stundenweises Arbeiten im Homeoffice während des Corona-bedingten Beschäftigungsverbotes für ungeimpfte/nicht vollständig geimpfte schwangere und stillende Beschäftigte möglich?	61
17b. Wie muss die Dienststelle den Transport der Unterlagen organisieren, können ggfs. bei Umwegen diese auch entsprechend abgerechnet werden?	61
18. 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?	62
19. Corona-Warn-App: Die App zeigt eine Begegnung an und den Hinweis des niedrigen Risikos – was ist zu tun?	63
20. Wer kann sich in der Teststation auf der Theresienwiese testen lassen?	63
23. Die Corona-Impfung findet während oder außerhalb meiner Arbeitszeit statt, was für Zeiten können abgerechnet werden?	64
24. Was ist unter erhöhtem Aerosolausstoß zu verstehen und wann sind entsprechende Atemschutzmasken zu tragen?	64
H) Reisen	65
1. Darf ich eine Reise ins Ausland unternehmen?	65
1a. Muss ein eventuell erforderlicher Quarantänezeitraum bereits im Vorfeld – bei der Beantragung des Urlaubs - mit eingeplant werden ?	66
2. Sind nach Rückkehr aus dem Ausland besondere Vorgaben zu beachten?	68
2a. Gibt es Ausnahmen von der Quarantäne-Pflicht beziehungsweise von der Test-Pflicht?	68
2b. Kann mit einem negativen Corona-Test die grundsätzlich erforderliche Quarantäne entfallen oder verkürzt werden ?	69
2c. Gibt es eine Ausnahme von der Quarantäne-Pflicht, wenn ich Besuch aus einem nichtdeutschen Risikogebiet erhalte beziehungsweise muss ich mich nach der Rückkehr nach Deutschland in Quarantäne begeben, wenn ich zuvor in ein Risikogebiet gereist bin, um meine Eltern, meine Kinder, meinen Lebensgefährten oder Ehegatten, der nicht dem gleichen Hausstand angehört, oder andere Verwandte zu besuchen?	69
2d. Gibt es eine Ausnahme von der Quarantäne-Pflicht für Personen, die zur Pflege eines Angehörigen einreisen?	70
2e. Muss ich mich nach der Rückkehr nach Bayern in Quarantäne begeben, wenn ich zuvor in ein Risikogebiet gereist bin, um meine Eltern, meine Kinder, meinen Lebensgefährten oder Ehegatten, der nicht dem gleichen Hausstand angehört, oder andere Verwandte zu besuchen? - entfällt	70

3. Was ist, wenn meine Lebenspartner*in/Kind(er) im Ausland war(en) und keine Symptome zeigen, muss ich dann zu Hause bleiben?	70
4. Erstattet die Landeshauptstadt München die Stornierungskosten meiner Reise, die ich aufgrund von Corona nicht antreten kann?.....	70
5. Was ist bei Reisen innerhalb Deutschlands in/aus innerdeutschen Risikogebieten zu beachten?..	71
6. Was gilt für Beschäftigte der LHM, die in einem Risikogebiet außerhalb Deutschlands leben und mindestens einmal wöchentlich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit nach Bayern einreisen (sog. Grenzgänger)?	71
I) Impfen LHM.....	73
1. Kann ich meinen Zweitimpftermin aufgrund von urlaubsbedingter Abwesenheit verschieben?	73
2. Benötige ich einen Zweittermin, wenn ich nachweislich positiv mit Corona infiziert war?	73
3. Wie kann ich meinen Termin stornieren, wenn ich ihn kurzfristig nicht wahrnehmen kann?.....	73
4. Welche Unterlagen müssen zur Impfung mitgebracht werden?	73
5. Wird es bald einen digitalen Impfausweis geben?	73
6. Kann ich nur einen Einmalimpftermin buchen, weil die Erstimpfung an einem anderen Ort stattgefunden hat und ich die Zweitimpfung gerne in München bekommen würde?	73
7. Kann ich nur einen Einmalimpftermin buchen, weil die Erstimpfung mit AstraZeneca durchgeführt wurde und ich nun die Zweitimpfung lieber mit einem mRNA-Impfstoff machen würde?	73
8. Muss die 6-Wochen-Frist für die Zweitimpfung zwingend eingehalten werden?	74
9. Ich habe einen Ersttermin gebucht, aber leider ist kein Zweittermin in den nächsten 3-6 Wochen verfügbar. Wie komme ich trotzdem an einen Termin für die zweite Impfung?	74
10. Darf sich ausschließlich Klinikpersonal impfen lassen?	74
11. Wie wähle ich Erst- und Zweitimpfung aus?	74
12. Was bedeutet bei „freie Termine“, wenn hinter dem Datum 1. + 2. Impfung steht?	74
13. Ist der erste Absatz „Sie brauchen eine Zweitimpfung“ für mich relevant?	74

A) Arbeitsverhältnis – allgemeine Fragen

1. Sind Maßnahmen für Beschäftigte zu treffen, die sich weder im Ausland aufgehalten haben, noch Kontakt zu infizierten Personen hatten, aber aus Sorge sich anzustecken nicht zur Arbeit kommen wollen?

Es ist keine Dienstbefreiung o.ä. möglich, es besteht die Verpflichtung, regulär Dienst zu leisten. Wer zu Hause bleiben möchte, kann - unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange - Urlaub oder Zeitausgleich nehmen. Homeoffice ist gem. § 4a DA Corona möglich.

2. Gilt am Arbeitsplatz die 3G-Regel?

Nach den ab 24. November 2021 geltenden Regelungen in § 28b des Infektionsschutzgesetzes (IfSG), die befristet bis einschließlich 19. März 2022 gelten, müssen Beschäftigte bei Betreten der Arbeitsstätte einen Impf- und Genesenennachweis oder eine aktuelle Bescheinigung über einen negativen Coronatest mitführen. Die Führungskraft, oder eine von ihr beauftragte Person muss täglich kontrollieren, ob die Beschäftigten dieser Verpflichtung nachkommen und diese Kontrollen dokumentieren. Die Dokumentation soll in digitaler Form und passwortgeschützt erfolgen. Wenn der Genesenen- oder Impfnachweis einmal kontrolliert und diese Kontrolle dokumentiert wurde, können Beschäftigte mit einem gültigen Impf- oder Genesenennachweis von den täglichen Kontrollen ausgenommen werden. Die Regelungen gilt auch für externe Mitarbeitende (zum Beispiel Leiharbeitskräfte). Auf die [FAQs des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales](#) und auf Ziffer 6 der Anlage 1 zur DA-Corona wird verwiesen. Bitte beachten Sie auch die Übersicht zur Umsetzung der 3-G Pflicht am Arbeitsplatz bei der Landeshauptstadt München (pdf-Link).

Ergänzend weisen wir darauf hin, dass es sich bei der Regelung des § 28b IfSG um keine Zutrittsregelung handelt. Beschäftigte, die keinen Impf- oder Genesenennachweis vorlegen, können daher entweder

- den Nachweis über einen Antigen-Schnelltest (24 Stunden Gültigkeit) oder einen PCR-Test (48 Stunden Gültigkeit) an die Dienststelle mitbringen und das negative Testergebnis zeitnah der Führungskraft oder einer von ihr beauftragten Person vorzeigen, oder
- an der Dienststelle direkt vor Arbeitsbeginn einen Selbsttest unter Aufsicht der Führungskraft, oder einer von ihr beauftragten Person durchführen.

Regelungen zu Anwesenheiten, die zur Beaufsichtigung von an der Dienststelle durchgeführten Selbsttests erforderlich sind, können nur eigenverantwortlich vor Ort getroffen werden. Dabei gilt es flexible Regelungen - idealerweise gemeinsam im Team - zu finden, damit sich Beschäftigte ohne Impf- oder Genesenennachweis nicht für einen längeren Zeitraum ohne Testung im Dienstgebäude aufhalten, weil die Führungskraft oder eine von ihr beauftragte Person erst zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt den Dienst beginnt. Gegebenenfalls müssen "gewohnte" Zeiten des Dienstbeginns für den Zeitraum der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz unter gegenseitiger Rücksichtnahme im Team angepasst werden.

2a Ist eine Anrechnung als Arbeitszeit möglich und wer muss die dafür entstehenden Kosten übernehmen?

Eine Anrechnung als Arbeitszeit ist in den unter FAQ Nr. A 2 genannten Fallkonstellationen 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 (Verpflichtung des Arbeitgebers aus der Corona-Arbeitsschutzverordnung) im Rahmen der Empfehlung der Gesundheitsbehörden durch, ist die Testung im Rahmen ihrer persönlichen Rüst- und Verteilzeiten während der Arbeitszeit möglich.

Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können und dies durch ärztliche Bescheinigung nachweisen, müssen die Kosten für erforderliche Testungen nicht selbst tragen. Sofern genügend Selbsttests zur Verfügung stehen, kann der Beschäftigte seine Nachweispflicht dadurch erfüllen, dass er arbeitstäglich einen Selbsttest unter Aufsicht durchführt. Sollten (gegebenenfalls auch für einzelne Tage) nicht genügend Selbsttests zur Verfügung stehen, hat der Beschäftigte einen Nachweis über einen Schnelltest in einem Testzentrum/Apotheke o.ä. vorzulegen. Die Testung kann innerhalb der Dienstzeit durchgeführt werden.

Mit der Coronavirus-Testverordnung des Bundes (TestV) haben Bürger*innen in Deutschland wieder Anspruch auf mindestens einen kostenlosen Antigen-Schnelltest pro Woche (= kostenloser Bürgertest), jedoch grundsätzlich nicht auf einen PCR-Test. Schwangere und Stillende sowie Menschen, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, haben aufgrund der bayerischen Teststrategie einen Anspruch auf einen kostenlosen PCR-Test. Auf die [FAQs des Bundesgesundheitsministeriums zu COVID-19-Tests](#) und die [Pressemitteilung des StMGP vom 13. November 2021](#) wird verwiesen.

Für **Kontaktpersonen** von an COVID-19 Erkrankten legt das Gesundheitsamt im Einzelfall das konkrete Vorgehen fest. Beschäftigte, die innerhalb der letzten 14 Tage Kontakt zu einem bestätigten an COVID-19 Erkrankten hatten, müssen umgehend das für sie zuständige Gesundheitsamt kontaktieren und nach § 6a Abs. 2 der Dienstanweisung zu Hause bleiben, auch wenn sie keine Krankheitssymptome aufweisen.

Kontaktpersonen von Menschen, bei denen durch eine/n Ärzt*in oder das Gesundheitsamt eine Infektion mit COVID-19 festgestellt wurde, haben nach der TestV einen Anspruch auf eine kostenlose PCR-Testung. Eine Anrechnung als Arbeitszeit ist auch in diesen Fällen nicht möglich.

Wer **Symptome** hat, kann sich bei Ärzt*innen im Rahmen der Krankenbehandlung testen lassen und muss die Kosten für die PCR-Tests nicht selbst zahlen, dies übernehmen die Krankenkassen.

Können die Kosten aufgrund der TestV und der bayerischen Teststrategie nicht erstattet werden, haben die Beschäftigten diese selbst zu tragen.

Die Kosten für Testungen anlässlich von zwingend erforderlichen **Dienstreisen** oder für die Erledigung eines in Präsenz zwingend erforderlichen **Dienstgeschäfts** (zum Beispiel Wahrnehmung eines Termins bei einem externen Veranstalter) werden von der LHM nur dann getragen, wenn das auswärtige Dienstgeschäft nur von einer*m Beschäftigten wahrgenommen werden kann, für die*den aus medizinischen oder vergleichbar triftigen Gründen eine Impfung nicht zumutbar ist. In allen anderen Fällen müssen die Beschäftigten die notwendigen Kosten selbst tragen. Bei einer

Kostentragungspflicht durch die LHM ist die durch die Testung versäumte Arbeitszeit nicht nach zu leisten. Es ist davon auszugehen, dass die Testung nicht länger als eine Stunde dauert. Sollte die Testung länger dauern, so haben die Beschäftigten auf Verlangen der Führungskraft die näheren Umstände für die überdurchschnittlich lange Dauer darzulegen.

2b. Was gilt in den Bereichen, die unter die 2G-Regel oder 2G-Plus-Regel fallen?

Sowohl in 2G-Bereichen als auch in 2G-Plus-Bereichen besteht für-Beschäftigte, die einen Impf- oder Genesenennachweis vorlegen, kein zusätzliches Testerfordernis. Es verbleibt bei der Empfehlung, die zweimal wöchentlich von der LHM zur Verfügung gestellten Selbsttests durchzuführen

Beschäftigte ohne Impf- oder Genesenennachweis mit Kundenkontakt müssen nach der 15. BayIfSMV sowohl in 2G-Bereichen als auch in 2G-Plus-Bereichen mindestens 2x wöchentlich über ein negatives PCR-Testergebnis verfügen (vgl. auch hierzu Ziffer 6 der Anlage 1 zur DA-Corona).

Beispiel: Eine Beschäftigte in der 5-Tage-Woche an einem städtischen Theater (2G-Plus-Regelung) mit Kundenkontakt ohne Impf- oder Genesenennachweis legt am Montag und Mittwoch einen PCR-Test vor. Da PCR-Testungen eine Gültigkeit von 48 Stunden besitzen, muss sie am Freitag erneut ein negatives PCR-Testergebnis vorlegen. Für Beschäftigte ohne Impf- oder Genesenennachweis und ohne Kundenkontakt verbleibt es bei der "normalen" 3G-Regel am Arbeitsplatz.

Kosten:

Können die Kosten für einen nach der 15. BayIfSMV erforderlichen PCR-Test aufgrund der TestV und der bayerischen Teststrategie nicht erstattet werden, haben die Beschäftigten diese selbst zu tragen. Denn die Anordnung der PCR-Testpflicht ist keine Entscheidung der LHM als Arbeitgeberin, sondern eine Festsetzung der 15. BayIfSMV. Beschäftigte, die sich aus medizinischen Gründen nicht impfen lassen können, haben aufgrund der bayerischen Teststrategie einen Anspruch auf einen kostenlosen PCR-Test bei Vorlage eines entsprechenden Nachweises.

2c. Wie sind die aufgrund der 3G-Regel, 2G-Regel bzw. 2G-Plus-Regel erforderlichen Testnachweise aufzubewahren und wann müssen sie vernichtet werden ?

In Bereichen, in denen die 3G-Regel gilt, empfehlen wir dieses Muster, welches an die Musterbescheinigung des Freistaats angelehnt ist, ([Musterbescheinigung](#)) als schriftliche Dokumentation im Sinne der Anlage Anlage 1 Ziffer 6 Punkt 3 Satz 3. 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.

In Bereichen, in denen die 2G-Regelung **oder 2G-Plus-Regelung** gilt, muss die*der Beschäftigte **ohne Impf- oder Genesenennachweis** den Nachweis eines negativen PCR-Tests bei der Führungskraft oder einer von dieser beauftragten Person vorlegen. Dieser Nachweis ist in geeigneter Form ebenfalls zwei Wochen lang geschützt aufzubewahren und anschließend zu vernichten. Als Testnachweis gilt das oben genannte Muster, auf dem zusätzlich vermerkt werden sollte, dass es sich um einen PCR-Test handelte oder eine Kopie des negativen PCR-Testergebnisses.

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](#)).

2d. Können Fortbildungen stattfinden?

Die Bewertung, ob eine Fortbildung zwingend dienstlich erforderlich als Präsenzveranstaltung stattfinden muss, kann nur die jeweilige Dienststelle vornehmen, so dass eine pauschale Aussage nicht möglich ist. Vielmehr ist im Einzelfall eine strenge Abwägung zu treffen. In Zeiten von Corona werden überwiegend Online-Schulungen angeboten, sodass die Erforderlichkeit einer Präsenzveranstaltung zweifelhaft sein dürfte.

Bei externen Fort- und Weiterbildungsmaßnahmen, die in Präsenz stattfinden, gilt nach § 5 der 15. BayIfSMV die 2G-Regel.

2e. Haben ungeimpfte Beschäftigte Anspruch ausschließlich im HomeOffice zu arbeiten, um Kosten für erforderliche Schnelltests oder PCR-Tests zu vermeiden?

Ein Anspruch auf Arbeiten im HomeOffice besteht nicht, auf die FAQ Nr. 26 in der Rubrik B "Arbeitsverhältnis: HomeOffice & IT-Infos" wird verwiesen.

2f. Können an der Dienststelle unter Aufsicht durchgeführte Selbsttests auch für private Zwecke genutzt werden? Können betriebliche Tests für den ÖPNV genutzt werden?

Bei Durchführung eines Selbsttests vor Ort unter Aufsicht durch die Führungskraft oder durch eine von der Führungskraft beauftragte Person (vgl. Ziffer 6 der Anlage 1 zur DA-Corona) ist es nach § 2 Nr. 7 Buchst. a der COVID-19-Schutzmaßnahmen-Ausnahmenverordnung (SchAusnahmV) nicht möglich, einen Testnachweis auszustellen, der auch für andere testgebundene Angebote (zum Beispiel privater Theaterbesuch am Abend) genutzt werden kann.

ÖPNV

Grundsätzlich gilt, dass der Arbeitsweg ausschließlich im Verantwortungsbereich der Beschäftigten liegt. Es obliegt damit auch den Beschäftigten, dafür Sorge zu tragen, einen gültigen Testnachweis mit sich zu führen und sich entsprechend zu informieren.

Wir verweisen auf die Seite der Münchner Verkehrsgesellschaft (MVG), wonach **Selbsttests** grundsätzlich **nicht ausreichen** („Sie müssen den Nachweis erbringen, dass Sie mittels PCR-Test (vor nicht mehr als 48 Stunden) oder Antigentest (nicht älter als 24 Stunden) negativ auf das Corona-Virus getestet worden sind“). Eine Bescheinigung des Arbeitgebers kann laut MVG nur dann verwendet werden, wenn der Nachweis im Rahmen einer betrieblichen Testung im Sinne des Arbeitsschutzes

durch Personal, das die dafür erforderliche Ausbildung oder Kenntnis und Erfahrung besitzt, erbracht worden ist. Es muss sich also um einen Testnachweis handeln, der die Voraussetzung des § 28b Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 IfSG i.V.m. § 2 Nr. 6, 7 b SchAusnahmV erfüllt.

Da nicht sichergestellt werden kann, dass bei jedem Selbsttest unter Aufsicht, der im Rahmen der 3G-Pflicht am Arbeitsplatz bei der LHM durchgeführt wurde, diese Voraussetzungen erfüllt sein werden, liegt die **Nutzung der betrieblichen Testnachweise im ÖPNV alleine im Ermessen und Verantwortungsbereich des Beschäftigten.**

3. Welche Informationspflicht habe ich gegenüber dem Arbeitgeber/ Dienstherren, falls ich mich mit dem Corona-Virus infiziert habe?

Aus dem Beamtenrecht, dem Tarifrecht beziehungsweise dem Arbeitsrecht für Beschäftigte ergeben sich verschiedene Nebenpflichten. Unter anderem auch Rücksichts-, Verhaltens- und Mitwirkungspflichten gegenüber ihrem Arbeitgeber und Dritten.

Nach Auffassung der Datenschutzaufsichtsbehörden stellt die Pflicht zur Information des Dienstherrn beziehungsweise Arbeitgebers über das Vorliegen einer Infektion mit dem Corona-Virus eine solche Nebenpflicht zum Schutz hochrangiger Interessen Dritter dar, aus der unter gewissen Voraussetzungen auch eine Offenlegungsbefugnis gemäß Art. 6 Abs. 1 lit. c besteht.

4. Datenschutzrechtliche Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber und Dienstherren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie

Auch wenn eine Verarbeitung von Gesundheitsdaten grundsätzlich nur restriktiv möglich ist, können verschiedene Maßnahmen zur Eindämmung der Corona-Pandemie oder zum Schutz von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern datenschutzkonform Daten erhoben und verwendet werden. Dabei ist der Grundsatz der Verhältnismäßigkeit und der gesetzlichen Grundlage stets zu beachten.

4a. Dürfen bei auftretenden Corona-Symptomen Kolleg*innen, die in engerem Kontakt zu dieser Dienstkraft stehen, darüber informiert werden?

Wie aus den datenschutzrechtlichen Informationen zur Verarbeitung von personenbezogenen Daten durch Arbeitgeber und Dienstherren im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie des Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz (BayLfD) auf dessen Homepage <https://www.datenschutz-bayern.de/corona/arbeitgeber.html> hervorgeht, kann die Verarbeitung personenbezogener Daten (einschließlich Gesundheitsdaten) von Beschäftigten durch den Arbeitgeber oder Dienstherren im Einzelfall datenschutzrechtlich geboten sein, wenn dies dazu dient, eine Ausbreitung des Virus unter den Beschäftigten bestmöglich zu verhindern oder einzudämmen. Denn die Fürsorgepflicht eines Arbeitgebers beziehungsweise Dienstherren verpflichtet diesen, den Gesundheitsschutz der Gesamtheit der Beschäftigten sicherzustellen. Hierzu zählt auch eine angemessene Reaktion auf die pandemische Verbreitung einer meldepflichtigen Krankheit. Vor dem Hintergrund der Einschätzung des Bayerischen Landesbeauftragten für den Datenschutz (BayLfD) kann es daher u.E. auch geboten sein, bereits aufgrund des Bekanntwerdens von Corona-Symptomen bei einzelnen Beschäftigten, angemessene

Maßnahmen zu ergreifen. Diese Maßnahmen müssen aber natürlich in jedem Fall verhältnismäßig sein. Die personenbezogenen Daten müssen dabei vertraulich behandelt und dürfen ausschließlich zweckgebunden verwendet werden. Bei der Abwägung, welche Maßnahmen verhältnismäßig erscheinen, ist auch das im konkreten Einzelfall bestehende Risiko für die übrigen Beteiligten zu berücksichtigen. Befand sich eine Dienstkraft beispielsweise unmittelbar vor Auftreten der Symptome an der Dienststelle und bestand hierbei ein enger Kontakt zu anderen Beschäftigten, der möglicherweise ein erhöhtes Ansteckungsrisiko für diese begründet, kann es unter Würdigung der Gesamtumstände im Einzelfall ausnahmsweise geboten sein, die Beschäftigten des Teams zu informieren.

Wenn möglich empfiehlt es sich, dies vorher mit der betroffenen Dienstkraft vertrauensvoll abzustimmen.

5. Ein/e Kolleg*in ist positiv auf COVID-19 getestet. Wen muss und darf ich darüber informieren? Darf ich den Namen auch Kolleg*innen über die eigene Abteilung hinaus nennen? Was ist zu veranlassen und zu beachten?

Die Ermittlung potenzieller Kontaktpersonen durch die Arbeitgeberin/Dienstherrin ist in Abwägung zwischen ihrer Fürsorgepflicht gegenüber der infizierten Dienstkraft und den potenziellen Kontaktpersonen unter ihren Beschäftigten auf das erforderliche Maß zu begrenzen. Es verbietet sich damit, als überschießende Information die Namen infizierter Dienstkräfte stadtweit oder referatsweit zu veröffentlichen.

Als erforderlich wie ausreichend ist hingegen die Offenlegung infizierter Dienstkräfte gegenüber den Beschäftigten jener Organisationseinheiten anzusehen, mit denen die infizierte Dienstkraft in den letzten Wochen vor ihrer positiven Testung entsprechend ihren dienstlichen Aufgaben in persönlichem Kontakt gestanden haben könnte. Die Bestimmung dieser Organisationseinheiten obliegt der Führungskraft der infizierten Dienstkraft, die dies soweit möglich und erforderlich mit der infizierten Dienstkraft und/oder deren Vertretung abstimmen soll.

6. Nebentätigkeit – Was ist bei der Ausübung von Nebentätigkeiten zu beachten?

Vor dem Hintergrund, dass die Beschäftigten in erster Linie alle Kräfte für die ihnen von der LHM übertragenen Aufgaben einzusetzen und ihre volle Leistungsfähigkeit zu erhalten haben, wurde mit § 4 Abs. 6 der DA-Corona festgelegt, dass die Übernahme und Ausübung von Nebentätigkeiten untersagt ist, soweit dies mit einem erhöhten Infektionsrisiko für COVID-19 verbunden ist. Von einem erhöhten Infektionsrisiko für COVID-19 ist insbesondere auszugehen, wenn die vom Robert Koch Institut empfohlenen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen nicht eingehalten werden können beziehungsweise sind.

Bei Nebentätigkeiten in Bereichen, in denen besondere Sicherheits- und Hygienemaßnahmen vorgeschrieben sind (zum Beispiel Rettungsdienst), ist von einem erhöhten Infektionsrisiko für COVID 19 nicht auszugehen, soweit diese umgesetzt beziehungsweise eingehalten werden. Dies gilt auch für Bereiche, in denen die besonderen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen erst aufgrund der aktuellen Corona-Pandemie eingeführt wurden (zum Beispiel Lebensmitteleinzelhandel). Zur Vermeidung evtl. arbeits- beziehungsweise dienstrechtlicher Verstöße ist Beschäftigten, die weiterhin ihrer bereits angezeigten/genehmigten Nebentätigkeit nachgehen wollen, dringend empfohlen, ihrer Dienststelle die für die Nebentätigkeit getroffenen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen zu schildern (zum Beispiel Schutz durch Plexiglaswand, Abstandshinweise, besondere Vorkehrungen, um die

Kundenwege zu steuern, zusätzliche Wasch- beziehungsweise Desinfektionsmöglichkeiten, et cetera) und gegebenenfalls schriftlich zu bestätigen. Bei einer beabsichtigten Neuaufnahme einer Nebentätigkeit sind die entsprechenden Ausführungen (zur Einhaltung der Sicherheits- und Hygienemaßnahmen) der Anzeige beziehungsweise dem Antrag beizufügen.

Ein allgemeines Lebensrisiko, sich anzustecken, obwohl die vom Robert Koch Institut empfohlenen Sicherheits- und Hygienemaßnahmen eingehalten sind, kann trotz aller Vorsichtsmaßnahmen nicht ausgeschlossen werden. Alle Beschäftigte sind aber gehalten das Risiko einer Infektion mit dem Corona-Virus bestmöglich zu verhindern beziehungsweise zu verringern. Wir, als Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, stehen gegenwärtig in ganz besonderer Verantwortung. Daraus ergibt sich auch, dass Nebentätigkeiten, die die Leistungsfähigkeit gefährden können, zu unterlassen sind. Hinweis zum Bereich Branddirektion: Für den Bereich der Branddirektion werden beziehungsweise wurden eigenständige Regelungen/Festlegungen getroffen.

7. Löst eine COVID-19-Erkrankung eine Berufskrankheit (BK) aus?

Für im Gesundheitsdienst Tätige und somit Personen mit besonderer beruflicher Betroffenheit wäre daher bei einer Infektion mit COVID-19 die einschlägige Berufskrankheit BK 3101 (Infektionskrankheiten, wenn Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße ausgesetzt waren) zu prüfen. Dies trifft hauptsächlich auf das Personal in stationären oder ambulanten medizinischen Einrichtungen der Human- und Zahnmedizin, in wohlfahrtspflegerischen Einrichtungen und Laboratorien zu.

COVID-19-Erkrankungen fallen grundsätzlich nur dann unter die Nr. 3101 der Anlage zur BKV, wenn sie bei Versicherten auftreten, die infolge der Ausübung ihrer beruflichen Tätigkeit in bestimmten Bereichen einer gegenüber der allgemeinen Bevölkerung wesentlich erhöhten Infektionsgefahr ausgesetzt waren. Sofern die übrigen Voraussetzungen der BK 3101 erfüllt sind, kommt eine Anerkennung in Betracht.

Sofern der Verdacht besteht, dass eine Berufskrankheit nach Nr. 3101 der Anlage 1 zur Berufskrankheitenverordnung (BKV) - Infektionskrankheiten, wenn der Versicherte im Gesundheitsdienst, in der Wohlfahrtspflege oder in einem Laboratorium tätig oder durch eine andere Tätigkeit der Infektionsgefahr in ähnlichem Maße besonders ausgesetzt war - vorliegt, ist daher eine BK-Anzeige zu erstatten. Grundlage hierfür bilden eine positive Testung, entsprechende Krankheitsanzeichen sowie die Vermutung eines Infektionsweges über die berufliche Tätigkeit.

8. Kann eine Infektion mit Corona ein Arbeitsunfall sein?

Die [Verwaltungs-Berufsgenossenschaft \(VBG\)](#) führt dazu Folgendes für Tarifbeschäftigte aus:

Erfolgt eine Infektion mit dem Corona-Virus infolge einer Beschäftigung außerhalb der in 7. genannten Tätigkeitsbereiche, kann eine daraus resultierende Erkrankung auf der Grundlage der aktuellen Erkenntnisse über die Verbreitung des Corona-Virus auch einen Arbeitsunfall darstellen.

Ob die Voraussetzungen zur Anerkennung einer COVID-19-Erkrankung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit vorliegen, kann nur aufgrund der jeweiligen Umstände des Einzelfalles geprüft und bewertet werden.

Die Infektion muss auf eine nachweislich mit dem Virus infizierte Person (Indexperson) zurückzuführen sein. Hierbei kommt es vor allem auf die Dauer und die Intensität des Kontaktes an.

Lässt sich keine konkrete Indexperson feststellen, kann im Einzelfall zum Beispiel auch eine größere Anzahl infizierter Personen innerhalb eines Betriebes oder Einrichtung ausreichen. Dies gilt im Übrigen auch, wenn die Infektion auf dem Weg zur oder von der Arbeit eingetreten ist.

Infektionen, die in grundsätzlich unversicherten Lebensbereichen (zum Beispiel beim Kantinenbesuch oder in Gemeinschaftsunterkünften) eintreten, können nur in eng begrenzten Ausnahmefällen als Arbeitsunfälle gelten. Voraussetzung ist, dass dort eine gesteigerte Infektionsgefahr besteht, die ausnahmsweise dem unternehmerischen Verantwortungsbereich zuzurechnen ist und der sich die versicherte Person nicht oder nur unter unzumutbaren Umständen entziehen kann.

Im Einzelfall wird von dem Unfallversicherungsträger geprüft, ob im maßgeblichen Infektionszeitraum Kontakt zu anderen Indexpersonen außerhalb der versicherten Tätigkeit bestand und ob dies einer Anerkennung als Arbeitsunfall oder Berufskrankheit entgegensteht.

Inwieweit eine Infektion mit Corona für Beamte als Dienstunfall gewertet werden kann, wird derzeit von der Rechtsprechung geprüft. Auch hier wird es wohl auf eine Einzelfallentscheidung hinaus laufen.

9. Wie genau berechnet sich die 14-tägige Quarantänefrist?

Der letzte Tag des Kontaktes mit einer/einem COVID-Erkrankten wird bei der Berechnung der vierzehntägigen Frist nicht mitrechnet.

Beispiel

Tag des Kontaktes mit einer/einem COVID-Erkrankten war am Dienstag, 31.03.2020. Die Frist beginnt am folgenden Tag (01.04.2020) zu laufen und endet mit Ablauf des 14. April 2020. Am Mittwoch, 15. April 2020 muss die Dienstkraft somit ihren Dienst wieder antreten.

Dieses Ergebnis entspricht §§ 187 Abs. 1 i.V.m. 188 Abs. 1 BGB.

10. Gibt es die Möglichkeit, zinslose Darlehen für Notlagen aufgrund der Corona-Krise zu erhalten?

Die Corona-Krise stellt viele Beschäftigte der Privatwirtschaft auf eine harte Probe. Nicht nur emotional und psychisch, sondern vor allem auch finanziell. Während sich bei uns niemand Gedanken um die finanzielle Absicherung machen muss, sind in der Privatwirtschaft Betriebsschließungen, unbezahlte Freistellungen, Kurzarbeit und betriebsbedingte Kündigungen keine Seltenheit.

Aber was tun, wenn der eigene Partner oder die Partnerin hiervon betroffen ist? Dann ist schnell die Grenze des finanziell Tragbaren erreicht. Auch hier wird die Landeshauptstadt München ihren Ruf als soziale Arbeitgeberin gerecht und will helfen. Das Personal- und Organisationsreferat wird die Gewährung zinsloser Darlehen auf

solche Fallkonstellationen auszuweiten und Anträge wohlwollend und unbürokratisch prüfen.

11. Erhalte ich mein Gehalt als positiv Getestete*r weiter, wenn bei mir vom Gesundheitsamt eine behördliche Quarantäne beziehungsweise ein berufliches Tätigkeitsverbot angeordnet wurde?

Betroffene Beamt*innen erhalten aufgrund des Alimentationsprinzips ihre Bezüge weiter.

Für Beschäftigte in privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnissen ist die Entgeltfortzahlung ebenfalls gesichert. Bestehen Krankheitssymptome und ist die*der Beschäftigte arbeitsunfähig, erhält sie*er Entgeltfortzahlung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Ist die*der Beschäftigte arbeitsfähig und kann aber nicht im HomeOffice tätig sein, ist die Entgeltfortzahlung über die Entschädigung nach § 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 § 616 BGB.

11a. Welche Informationspflichten habe ich dann gegenüber meiner Dienststelle?

Bitte informieren Sie als betroffene*r Beschäftigte*r-Ihre Personaldienststelle unverzüglich und legen Sie Ihrer Personaldienststelle den behördlichen Bescheid über die Anordnung der Quarantäne/des beruflichen Tätigkeitsverbotes vor (§ 7 Abs. 4 DA-Corona). Sollten Sie in München wohnen und ausnahmsweise keinen behördlichen Bescheid erhalten haben, können Sie diesen unter Angabe des Namens, des Geburtsdatums, der Anschrift und des Zeitraums der Quarantäne per E-Mail an beleg.infektionsschutz@muenchen.de anfordern

Bitte beachten Sie als Beschäftigte*r in einem privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnis (Ausnahme: Beschäftigung mit BGB-Vertrag), dass in den Fällen

- des § 30 IfSG (behördliche Quarantäne) ein Entschädigungsanspruch dann ausscheidet, wenn Sie arbeits- beziehungsweise dienstfähig sind und von zu Hause aus arbeiten können, wenn dies unter Beachtung der behördlich angeordneten Maßnahmen möglich ist (§ 7 Abs. 1 DA-Corona).
- des § 31 IfSG (berufliches Tätigkeitsverbot) ein Entschädigungsanspruch dann ausscheidet, wenn-Ihnen keine Ersatztätigkeit angeboten wurde, obwohl das Tätigkeitsverbot dies zugelassen hätte. Daher sind diese Beschäftigten zwingend an PEIMAN zu melden.

Ihre Personaldienststelle erfasst die Fälle der behördlichen Quarantäne (§ 30 IfSG) und des beruflichen Tätigkeitsverbotes (§ 31 IfSG) in paul@, um die Entschädigungsansprüche der LHM gegenüber der Regierung von Oberbayern zu einem späteren Zeitpunkt geltend machen zu können. Zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Fallkonstellation beachten Sie bitte die beiliegende [Übersicht](#).

12. Kann ein Fahrkostenzuschuss gewährt werden, wenn ich aufgrund der Corona Pandemie für meinen täglichen Arbeitsweg auf mein privates Auto umsteige, um den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV) zu meiden?

Zwingende Anspruchsvoraussetzung für die Gewährung eines Fahrkostenzuschusses ist auch die Nutzung von Verkehrsmitteln des ÖPNV. Eine Erstattung zusätzlicher Kosten, die durch die Nutzung beispielsweise eines privaten Pkws aus Angst vor Ansteckung in Verkehrsmitteln des ÖPNV entstehen, ist daher rechtlich nicht möglich. Ein bereits für die Nutzung von Verkehrsmitteln des ÖPNV gewährter Fahrkostenzuschuss wird regulär weiter ausbezahlt, wenn für mich weiterhin Kosten für die Nutzung von Verkehrsmitteln des ÖPNV entstehen, weil ich beispielsweise das Monats- oder Jahresabonnement für die IsarCardJob trotz Nutzung des privaten Pkws nicht gekündigt habe.

Eine Meldung, wie oft ich im Kalendermonat mit dem Pkw und wie oft ich mit einem Verkehrsmittel des ÖPNV in die Arbeit gefahren bin, ist dabei nicht erforderlich.

13. Wie ist § 12 DA Corona Dienstliche Veranstaltungen, Fortbildungen, Versammlungen und Besprechungen zu interpretieren?

Eine Abgrenzung zwischen dienstlichen Veranstaltungen oder Versammlungen zu dienstlichen Besprechungen ist nicht ganz einfach. Unter Veranstaltungen sind u.E. außergewöhnliche, nicht alltägliche Termine zu verstehen, die üblicherweise mit präsenten Teilnehmer*innen und in der Regel mit einer größeren Personenanzahl stattfinden. In Abgrenzung dazu handelt es sich bei dienstlichen Besprechungen um klassische Arbeitsgespräche, die im Rahmen der regelmäßigen, dienstlichen Aufgabenerfüllung erfolgen und auch referatsübergreifend stattfinden können.

Das zwingende Erfordernis in Ziffer 4 der Anlage 1 zur DA-Corona ist vor diesem Hintergrund so zu verstehen, dass je mehr Beteiligte bei einer Dienstbesprechung vorgesehen beziehungsweise zu erwarten sind, desto höhere Anforderungen zu stellen sind, ob ein solcher Termin - im Sinne einer dienstlichen Notwendigkeit - präsent stattfinden muss. Die dienstliche Notwendigkeit bedarf immer einer Einzelfallentscheidung der verantwortlichen Beteiligten (zum Beispiel Führungskraft).

Es ist also Folgendes zu beachten:

Dienstliche Veranstaltungen, Versammlungen und Feierlichkeiten in Präsenz sind unter den Voraussetzungen der Ziffer 5 der Anlage 1 zur DA-Corona zulässig. Hinsichtlich der Durchführung von Dienstbesprechungen sollen alternative Möglichkeiten (Telefon- oder Videokonferenzen) ausgeschöpft und Präsenzterminen vorgezogen werden; bei notwendigen Präsenzterminen ist auf eine möglichst geringe Anzahl an Teilnehmer*innen und die Einhaltung des Mindestabstands zwischen den Teilnehmer*innen von 1,5 Metern zu achten. Zudem sind auch die weiteren Hygienemaßnahmen zu beachten (vgl. Ziffer 1a der Anlage 1 zur DA-Corona).

Wenn die Beschäftigten normalerweise zur Teilnahme an einem Termin dienstlich verpflichtet wären, so ändert sich durch die DA Corona hieran nichts. Das Direktionsrecht des Arbeitgebers beziehungsweise Weisungsrecht des Dienstherrn gilt weiterhin. Es steht nicht im Ermessen der Beschäftigten, ob sie an einem verpflichtenden dienstlichen Termin teilnehmen möchten oder nicht, es sollte den Beschäftigten jedoch freigestellt sein, ob sie an einem Präsenztermin teilnehmen.

Seitens der Führungskraft muss geprüft werden, ob Mitarbeiter*innen gegebenenfalls digital an dem Termin teilnehmen können.

14. Wann sind stadtinterne Sport- und Entspannungsangebote in Präsenzform zulässig? - entfällt

15. Können derzeit Gemeinschaftsveranstaltungen durchgeführt werden?

Nach Ziffer 5 der Anlage 1 können Gemeinschaftsveranstaltungen durchgeführt werden. Bis zu 10 Personen in geschlossenen Räumen und bis zu 20 Personen unter freiem Himmel können an der Veranstaltung teilnehmen, vollständig geimpfte und genesene Personen werden dabei nicht mitgezählt. Eine Angabe oder Nachweis des Impf- oder Genesenen-Status kann jedoch immer nur freiwillig erfolgen. Seitens der/des Veranstaltenden ist darauf zu achten, dass Nachweise, die von den Beschäftigten freiwillig vorgezeigt werden, nur eingesehen, jedoch nicht aufbewahrt werden dürfen.-Ein Auskunftsrecht des Arbeitgebers bzw. eine Auskunftspflicht der Beschäftigten über den Impf- oder Genesungsstatus besteht nicht. Eine Dokumentation über den Impf- oder Genesungsstatus der Beschäftigten darf in diesem Zusammenhang nicht erfolgen.

16. Durchführung von Personalversammlungen

Es besteht für Personalvertretungen grundsätzlich die Pflicht, einmal im Kalenderhalbjahr eine Personalversammlung abzuhalten und in deren Rahmen einen Tätigkeitsbericht zu erstatten. Vor dem Hintergrund der derzeitigen Pandemielage kann nach Auskunft des Bay. Staatsministerium der Finanzen und für Heimat jedoch wie folgt verfahren werden:

- Zunächst ist durch die Personalvertretung anhand der Vorgaben der jeweils geltenden Fassung der Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung zu prüfen, ob das Abhalten einer Personalversammlung unter Berücksichtigung der teilnahmeberechtigten Beschäftigten zulässig ist. Gegebenenfalls sind auch Teilversammlungen möglich.
- Bejaht die Prüfung die Zulässigkeit der Durchführung, ist mit den jeweiligen Dienststellen noch zu abwägen, ob bei Anwendung des jeweils angeordneten Infektionsschutzkonzepts eine Durchführung für die Beschäftigten zumutbar ist.
- Kann aufgrund der fortlaufenden Situation eine Präsenzveranstaltung nicht abgehalten werden, besteht die Möglichkeit einer Personalversammlung per audiovisueller Technik (zum Beispiel Webex) durch zu führen. Der Personalrat als Veranstalter ist dabei für die technische Umsetzung verantwortlich. Dabei ist zu beachten, dass
 - alle Teilnehmer*innen die Möglichkeit zur Nutzung der audiovisuellen Einrichtung haben. Gleichzeitig darf es keine Beschränkungen im Hinblick auf die Teilnehmerzahl geben. Allerdings kann auch hier von der Möglichkeit der Teilversammlung Gebrauch gemacht werden.
 - Die Möglichkeit des Austausches mit den Beschäftigten muss in der digitalen Version der Personalversammlung gegeben sein, diese müssen Fragen stellen oder Anmerkungen abgeben können. Beiträge der Beschäftigten sollen für alle nachvollziehbar sein.
 - Es ist sicherzustellen, dass keine unbefugten Dritte Zugang zur Personalversammlung erhalten. Dies kann zum Beispiel mittels passwortgeschützter Einwahl oder persönlicher Einladung sichergestellt werden.

- Die Personalversammlung darf nicht aufgezeichnet werden.

Sollte weder eine Präsenzveranstaltung noch eine digitale Veranstaltung möglich sein, ist die Nichtdurchführung kein Verstoß gegen die Pflichten der Personalvertretung. Es ist in diesem Fall zu prüfen, ob der obligatorische Tätigkeitsbericht alternativ, zum Beispiel in WiLMA, den Beschäftigten zur Verfügung gestellt wird.

17. Müssen dienstliche Veranstaltungen/Dienstbesprechungen abgesagt werden?

Dienstliche Veranstaltungen sind nur unter den in Ziffer 5 der Anlage 1 zur DA-Corona genannten Voraussetzungen in Präsenz zulässig, ansonsten müssen sie abgesagt werden. Hinsichtlich einer Dienstbesprechung muss die Einschätzung der Einladenden ergeben, dass die Abhaltung als Präsenztermin zwingend erforderlich ist. Nachdem wir uns derzeit in einer dynamischen Lage befinden sollte sorgfältig abgewogen werden, für welche Dienstbesprechungen ein Präsenztermin erforderlich ist. Sowohl bei dienstlichen Veranstaltungen als auch bei Dienstbesprechungen muss das Abstandsgebot zuverlässig eingehalten werden und die Teilnehmenden sind zu erfassen.

18. Wann sind Präsenztermine zwingend dienstlich erforderlich?

Die Entscheidung, ob Präsenztermine zwingend dienstlich erforderlich sind, trifft die gegebenenfalls Größe des Raumes und die Möglichkeit der Belüftung zu achten. Gegebenenfalls kommen geeignete Abtrennungen zwischen den anwesenden Personen in Betracht. Die allgemeinen Schutzmaßnahmen und Hygienevorschriften sind in jedem Fall zu beachten. Es sollte den Beschäftigten freigestellt sein, ob sie an einem Präsenztermin teilnehmen. Es muss geprüft werden, ob Mitarbeiter*innen gegebenenfalls f. digital an dem Termin teilnehmen können.

19. Wie ist mit Dienst- und Fortbildungsreisen umzugehen?

Dienst- und Fortbildungsreisen sind grundsätzlich zulässig, wenn die aktuell geltende Bayerische Infektionsschutzmaßnahmenverordnung keine entgegenstehenden Regelungen trifft. Dienst- und Fortbildungsreisen in einfache Risiko-/Hochinzidenz/Virusvariantengebiete im Ausland oder in Gebiete im Inland mit einer 7-Tage-Inzidenz von ≥ 50 sind allerdings untersagt. Ist in diesen Fällen die Durchführung der Reise jedoch dienstlich zwingend erforderlich, können Ausnahmen von der zuständigen Führungskraft genehmigt werden.

20. Kann ein Führungsdiallog durchgeführt werden?

Präsenztermine sind zulässig, wenn sie nach Einschätzung der einladenden Führungskraft erforderlich sind und das Abstandsgebot zuverlässig eingehalten wird. Die Entscheidung zur Durchführung des Führungsdialloges trifft die Führungskraft. Die jeweiligen Vorgaben der Anlage 1 der DA Corona sind zu beachten.

21. Können Mitarbeitergespräche in Präsenzform durchgeführt werden?

Auch Mitarbeitergespräche fallen unter dem Begriff der Dienstbesprechung, es gelten daher die Regelungen des § 12 DA-Corona beziehungsweise der Anlage 1 zur DA-Corona (vgl. Ziffer 4).

Die Entscheidung über die Zulässigkeit von Präsenzterminen hängt davon ab, ob die Einladenden (in diesem Fall die Führungskräfte) einen Präsenztermin als zwingend erforderlich einschätzen. Aus Sicht des POR sind Mitarbeitergespräche in Präsenzform nicht zwingend erforderlich. Die Führungskräfte werden daher gebeten, in erster Linie Video- beziehungsweise Telefonkonferenzen für das Mitarbeitergespräch zu nutzen und dies mit den Beschäftigten zu besprechen.

22. Wie sind die wöchentlichen Corona-Schnelltest an Präsenztage abzurechnen? - entfällt

23. Wo kann ich mich kostenlos testen lassen? - entfällt

24. Welche Besonderheiten gelten für nicht geimpfte Beschäftigte in Quarantäne?

Privatrechtlich Beschäftigte:

Aufgrund der geänderten Regelungen beim Umgang mit Beschäftigten in behördlich angeordneter Quarantäne gilt seit 19. Juli 2021 grundsätzlich, dass die bezahlte Freistellung vom Dienst für Beschäftigte in behördlich angeordneter Quarantäne als enge Kontaktperson nicht mehr für alle Beschäftigten möglich ist. Es muss jetzt zwischen Geimpften, Genesenen und Ungeimpften differenziert werden. Für folgende Personen kann es jedoch eine Ausnahme geben, wenn:

- man aus gesundheitlichen Gründen (zum Beispiel wegen einer Impfunverträglichkeit) nicht geimpft werden kann
- man das Impfangebot erst so spät erhalten hat, dass bisher nur einmal geimpft werden konnte
- bei Geimpften bzw. Genesenen ausnahmsweise eine Quarantäne behördlich angeordnet wurde (zum Beispiel wegen einer Virusvariante, Auftreten von Coronasymptomen)

Diese Gründe sind bei der Antragsstellung nach § 56 IfSG (Ersatz für Lohnausfall) auf dem Formblatt "[Erklärung der Arbeitnehmer zur Schutzimpfung gegen Covid-19](#)" der Regierung von Oberbayern anzugeben. Beginnt die Quarantäne im Zeitraum ab dem 1. November 2021, ist zusätzlich der Nachweis durch ein ärztliches Attest erforderlich, sofern die/der Beschäftigte den Standpunkt vertritt, sie/er könne aus medizinischen Gründen das Angebot der COVID-19-Schutzimpfung nicht wahrnehmen. Hierzu genügt ein Attest, aus dem sich eine solche Aussage ergibt. Eine konkrete Diagnose in dem Attest (d. h. die Angabe des konkreten Grundes, z. B. Allergie) ist nicht erforderlich. Ein entsprechendes Attest ist dem oben genannten Formular beizufügen.

Hinsichtlich der Einreisequarantäne nach Rückkehr aus einem Hochrisikogebiet kann ausnahmsweise eine Differenzierung zwischen Geimpften, Genesenen und Ungeimpften erforderlich sein. Eine Differenzierung ist nur in den Fällen erforderlich, in denen ein Land zum Zeitpunkt der Anreise nicht als Hochrisikogebiet eingestuft war, sondern die Einstufung zum Hochrisikogebiet erst während des Aufenthalts erfolgte. Denn nur dann kommt die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs überhaupt in Betracht. Auf die FAQ Nr. 1, Rubrik H wird verwiesen.

War ein Land zum Zeitpunkt der Anreise nicht als Hochrisikogebiet eingestuft und erfolgte die Einstufung zum Hochrisikogebiet erst während des Aufenthalts und ist

deshalb eine Einreisequarantäne erforderlich, ist von Beschäftigten das Formblatt "[Erklärung der Arbeitnehmer zur Schutzimpfung gegen Covid-19](#)" der Regierung von Oberbayern ausfüllen und ab 1. November 2021 zusätzlich ein ärztliches Attest beizufügen, wenn Entschädigungsansprüche geltend gemacht werden. Auf die stadtweite [Beschäftigteninformation vom 28.10.2021](#) wird verwiesen.

Beamt*innen:

Aufgrund des Alimentationsprinzips werden die Bezüge grundsätzlich auch im Falle einer Quarantäne von nicht vollständig geimpften Beamt*innen als enge Kontaktperson und bei einer Einreisequarantäne nach Rückkehr aus einem Hochrisikogebiet weitergezahlt. Generell besteht die Verpflichtung zur Tätigkeit im Homeoffice, sofern dies möglich ist. Kann in der Quarantäne die Dienstleistung nicht erbracht werden, weil beispielsweise kein Homeoffice möglich ist, so kommt eine Kürzung der Bezüge dann in Betracht, wenn ein schuldhaftes Fernbleiben vom Dienst vorliegt. Die Nichtimpfung alleine stellt keine Pflichtverletzung dar, ein Verschulden kann jedoch vorliegen, wenn ein weiteres risikoreiches Verhalten hinzukommt, zum Beispiel durch Reisen in ein bereits zum Zeitpunkt der Anreise ausgewiesenes Hochrisikogebiet ohne triftigen Grund. In diesen Fällen ist stets eine Einzelfallprüfung zu möglichen dienstrechtlichen Folgen erforderlich.

25. Bei Quarantäneanordnungen von privatrechtlich Beschäftigten als enge Kontaktperson muss zwischen Geimpften, Genesenen und Ungeimpften differenziert werden. Gilt dies auch bei Quarantäneanordnungen von positiv getesteten Personen, von Verdachtspersonen und aufgrund einer Einreise aus einem Virusvariantengebiet?

Nach den aktuell geltenden Regelungen der Allgemeinverfügung-Isolation des StMGP entfällt grundsätzlich die Quarantäne als enge Kontaktperson für vollständig Geimpfte (ab Tag 15 nach der 2. Impfung) und für Genesene (PCR-bestätigt mit einer Impfdosis). Ausnahmen sind möglich bei Virusvarianten. Beschäftigte in behördlich angeordneter Quarantäne als enge Kontaktperson und aufgrund einer Einreisequarantäne nach Rückkehr aus einem Hochrisikogebiet müssen daher zur Geltendmachung eventuell bestehender Entschädigungsansprüche das Formblatt "[Erklärung der Arbeitnehmer zur Schutzimpfung gegen Covid-19](#)" der Regierung von Oberbayern ausfüllen und ab 1. November 2021 zusätzlich ein ärztliches Attest beifügen. Auf die stadtweite [Information der Beschäftigten](#) vom 2. September 2021 wird verwiesen.

Bei positiv getesteten Personen (vgl. Nr. 1.2 und 2.1.2 der Allgemeinverfügung Isolation), bei Verdachtspersonen (vgl. Nr. 1.3 und 2.1.3 der Allgemeinverfügung Isolation) und bei Quarantänefällen aufgrund einer Einreise aus einem Virusvariantengebiet ist das Formblatt der Regierung von Oberbayern nicht auszufüllen, da in diesen Fällen nicht zwischen Geimpften, Genesenen und Ungeimpften differenziert wird. Diese Personengruppen müssen sich unverzüglich in Isolation begeben - egal ob geimpft, genesen oder ungeimpft.

B) Arbeitsverhältnis – Homeoffice & IT-Infos

1. Welche technischen Möglichkeiten für das Arbeiten aus dem Homeoffice gibt es?

Zwingende Voraussetzung für das Arbeiten aus dem Homeoffice mittels Fernzugriff auf städtische Dienste ist die Beantragung eines sogenannten Tokens.

Stand Januar 2021: Es sind ausreichend Token (Yubikeys) vorhanden. Grundsätzlich kann ein solcher Token über die entsprechenden [IT-Einheiten](#) bestellt werden. Der Bestellprozess hängt dabei vom jeweiligen Referat und den dortigen Vorgaben ab. Bitte wenden Sie sich zunächst an Ihre Führungskraft.

Der Token inklusive der genauen Anleitungen wird Ihnen nach der Bestellung per Dienstpost an die dienstliche Adresse gesandt.

Mittels Token bietet it@m drei unterschiedliche Varianten des Fernzugriffs an:

Homeoffice light (Webmail): Zugriff auf das dienstliche Postfach inklusive Kalender. Hierfür können private Geräte genutzt werden.

Homeoffice kompakt (IKM/moviA): Zugriff auf Basisanwendungen wie E-Mail, WiLMA, Netzlaufwerke, Office et cetera. Hierfür können private Geräte genutzt werden.

Homeoffice full (VPN): Zugriff wie im Verwaltungsnetz an der Dienststelle vor Ort. Es ist ein städtisches Notebook notwendig.

Weitere Details und alle Möglichkeiten im Überblick finden Sie auf der WiLMA-Seite [IT-Nutzung & Support](#). Ein Zugriff ohne Token auf Dienste der Stadt München, zum Beispiel Mail und Kalender, ist nicht möglich.

Folgende Anleitungen in WiLMA können Ihnen darüber hinaus helfen:

[Informationen zu Homeoffice Full \(VPN\)](#)

[Informationen zu Homeoffice Kompakt \(IKM/moviA\)](#)

[Informationen zu Homeoffice Light \(Webmail\)](#)

Registrierung des Token (Seit 2021 gibt es nur noch Yubikeys):

[Yubikey Token](#)

Verwendung der Token für die unterschiedlichen Varianten:

[Yubikey Token](#)

[RSA Token](#)

[SMS-Token](#)

2. Ist die Nutzung eines IKM-Tokens unbedenklich für mein privates Endgerät?

Die Nutzung des Services IKM erfolgt in der Regel über private Endgeräte, auf denen die Software Citrix Workspace installiert sein muss: [Anleitung zur Installation \(PDF\)](#).

Diese Software richtet auf Ihrem privaten Endgerät keinen Schaden an, sondern sorgt dafür, dass Sie standortunabhängig und gleichzeitig sicher auf einen digitalen Arbeitsplatz über unsere moviA-Umgebung zugreifen können. Dabei besteht keine Möglichkeit, dass Daten von Ihrem privaten Endgerät in die IT-Infrastruktur der LHM übertragen werden und umgekehrt. Die Daten, auf die Sie mittels IKM zugreifen und bearbeiten, werden Ihnen am privaten Endgerät nur angezeigt, die Verarbeitung erfolgt jedoch auf den städtischen Rechnern. Durch Citrix Workspace wird im Prinzip eine Art Sichtfenster auf die Anwendungen angeboten, die auf den Servern der LHM laufen.

3. Freigabe von Teilnahmen an Webkonferenzen

Um die Arbeitsmöglichkeiten für Beschäftigte der Landeshauptstadt München (LHM) im häuslichen Umfeld zu unterstützen, wird ab sofort die Teilnahme an Web- oder Videokonferenzen durch das Informationssicherheitsmanagement der LHM freigegeben. Webkonferenzen dürfen selbst initiiert werden. Dies gilt für dienstliche als auch private Endgeräte.

In der Regel erhalten Sie hierzu durch die Initiatoren der Konferenz eine E-Mail-Einladung mit einem Link, über den Sie sich per Webbrowser in die Konferenz einklinken können. Die Teilnahme an einer solchen browserbasierten Web- oder Videokonferenz ist bis auf Weiteres auch auf dienstlichen Endgeräten gestattet. Dabei ist es ohne Belang, ob das dienstliche Endgerät im Verwaltungsnetz betrieben wird oder über einen privaten Internetanschluss. Sollten Sie im häuslichen Umfeld über ein privates Endgerät arbeiten, so ist eine entsprechende Teilnahme an dienstlichen Web- oder Videokonferenzen ebenfalls gestattet.

Gängige Lösungen in diesem Umfeld sind zum Beispiel Cisco WebEx oder Skype, die eine Nutzung per Webbrowser ermöglichen. Bitte haben Sie Verständnis dafür, dass wir jenseits der Nutzungsmöglichkeit per Webbrowser zum aktuellen Zeitpunkt keine spezifischen Softwareinstallationen für andere Anbieter auf dienstlichen Endgeräten anbieten können. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass das verwendete Endgerät (inklusive der Handys) Kamera und Mikrofon unterstützt. Eine wichtige Voraussetzung hierfür ist, dass das verwendete Endgerät (inklusive der Handys) Kamera und Mikrofon unterstützt.

Informationen rund um Telefonkonferenzen mit WebEx finden Sie auch im öffentlichen [Arbeitsraum Cicso WebEx](#). Eine Registrierung ist für alle Mitarbeiter*innen möglich. Diese landet automatisch bei it@m im Webex-LHM-Account und Sie bekommen unsere LHM-Lizenzen für Teams und Meetings zugewiesen.

4. Muss ich mich bei der Teilnahme an Videokonferenzen besonders schützen?

Gemäß der DA-Corona haben Sie auch die Möglichkeit, an Web- oder Videokonferenzen teilzunehmen, die von Dritten angeboten werden. Hierbei kann es notwendig sein, dass Sie die dazu erforderliche Software auf Ihrem privaten Endgerät installieren.

Hierbei ist in Ihrem eigenen Sinne Vorsicht und Sorgfalt geboten. Installieren Sie auf keinen Fall Software, die Sie von Dritten per E-Mail erhalten haben, sondern laden Sie diese immer von den Webseiten des jeweiligen Herstellers herunter.

Die LHM kann bei der Installation solcher Anwendungen auf den privaten Endgeräten leider keinen Support leisten.

Bitte beachten Sie bei der Teilnahme an Web- oder Videokonferenzen in jedem Fall die [Nutzungsempfehlungen](#) aus Sicht des Datenschutzes.

5. Zugriff auf städtische E-Mail-Postfächer über das Internet - entfällt

6. Muss ich mich beim Internet-Zugriff mit Token auf Mail und Kalender besonders schützen?

Bitte beachten Sie die Hinweise in Frage 1 zu den unterschiedlichen Möglichkeiten des Fernzugriffs.

Bei den Varianten Homeoffice kompakt (IKM/moviA) und Homeoffice full (VPN) bedarf es keinerlei besonderen Schutz, da Sie komplett im städtischen Kontext arbeiten.

Bei der Verwendung von Homeoffice light ist jedoch Vorsicht geboten, da Sie aus dem privaten Kontext einen Zugriff auf das städtische E-Mail-Postfach sowie auf den Kalender per beliebigen Internetzugang und Browser haben. Im Vergleich zu Homeoffice kompakt benötigen Sie hierbei keine spezielle Software und der Browser auf Ihrem privaten Endgerät stellt das Sichtfenster auf Ihr städtisches Mailpostfach beziehungsweise Ihren dienstlichen Kalender bereit.

Im Gegensatz zu IKM können Sie bei dieser Variante auch Dateien herunterladen. E-Mails werden gefiltert und gescannt, bevor sie in die dienstlichen Postfächer gelangen. Öffnen Sie diese dennoch mit Bedacht und laden Sie keine Dateien herunter, bei denen Sie sich nicht über die Herkunft sicher sind. Wenden Sie sich im Zweifel [an an_ism@muenchen.de](mailto:an_ism@muenchen.de).

7. Ist der Schutz des privaten Endgeräts gesichert?

Die Nutzung der zur Verfügung gestellten IT-Services hat keine Auswirkungen auf Ihr privates Endgerät und die dort befindlichen Programme sowie Daten. Für die Nutzung ist es aber erforderlich, dass Sie Ihr Gerät auf einem sicheren Stand zu halten – analog zur Nutzungsvereinbarung IKM. Weiterführende Informationen hierzu finden Sie im Internetportal des Bundesamts für Sicherheit in der Informationstechnik unter [BSI für Bürger](#). Wesentliche Aspekte dieses Schutzes sind zum Beispiel:

- Der eingesetzte Virenschutz muss aktiv, die Signaturen müssen auf aktuellem Stand sein – unabhängig vom eingesetzten Produkt.
- Betriebssystem und Anwendungssoftware müssen regelmäßig gepatcht werden, um vor allem gegen Schwachstellen geschützt zu sein.
- Arbeiten Sie nur dann als Administrator*in, wenn Sie die tiefgreifenden Berechtigungen wirklich benötigen. Für den Zugriff auf OWA per Internet ist zum Beispiel keine Berechtigung als Administrator*in erforderlich!

8. Muss ich mich allgemein besonders vor Computerviren schützen?

Leider machen Cyberkriminelle keinen Halt davor, sondern nutzen die Corona Angst. Wenn es einen großen Aufreger gibt in der wirklichen Welt, dann gibt es im Cyberspace garantiert eine Spam-Welle zu dem Thema. Social Engineering nennt sich das. Man ist neugierig und klickt an, was man nicht anklicken soll. Webadressen zu vermeintlichen Gesundheitsseiten und PDF-Dateien *So schützen Sie sich vor Corona* sind gängige Lockmittel der Angreifer, um Malware einzuschleusen und Nutzerdaten abzugreifen. Die Webseiten und E-Mail-Adressen von Gesundheitsorganisationen wie der Weltgesundheitsorganisation (WHO) sowie nationalen Behörden werden dabei am häufigsten nachgeahmt. Wer unvorsichtig eine E-Mail mit vermeintlichem Bezug zum Corona-Virus öffnet, der läuft Gefahr, sich dabei zugleich einen Computervirus einzufangen. Unter anderem werden Nutzer*innen dabei in E-Mails aufgefordert, eine Datei mit dem Namen Corona-virus-Map.com.exe herunterzuladen. Beim Öffnen der Dateien sehen die User sogar eine Karte mit dem aktuellen Stand der Verbreitung des Corona-Virus - allerdings wurde diese zusätzlich mit Malware versehen. Diese verfolgt so gut wie immer den Zweck, Daten vom Rechner des Opfers abzugreifen. Dabei werden zum Beispiel die Kreditkartendaten des Opfers abgegriffen oder Keylogger installiert, welche die Login-Daten des Users zu bestimmten Websites und Online-Diensten mitschneiden und an die Cyberkriminellen übertragen.

Ganz aktuell hat es bei der Landeshauptstadt München einen telefonischen Angriffsversuch gegeben. Eine Firma mit einer Telefonnummer aus Berlin hat Kolleg*innen am dienstlichen Smartphone angerufen. Die Firma wollte Google Search

installieren. Damit verbunden waren die Fragen nach der dienstlichen Position der Kolleg*innen und danach, ob die Installation für alle veranlasst werden kann. Die Kolleg*innen haben sich richtig verhalten, keinerlei Auskunft gegeben und den Anruf ohne Weitergabe von Informationen beendet. Bitte achten Sie auf sich, Ihre Gesundheit und die Ihres Computers!

9. An wen kann ich mich mit Fragen zur Informationssicherheit wenden?

Bei weiteren Fragen zur Informationssicherheit in Verbindung mit Ihrer Arbeit im Homeoffice wenden Sie sich gerne an ism@muenchen.de.

10. Meine dienstliche Mobilnummer ist nicht im Telefonbuch zu finden

Die Telefonnummern werden automatisch aus dem WDA in das städtische Telefonbuch übernommen. Das WDA wird dezentral in den Referaten und Eigenbetrieben gepflegt. Sie können sich hier an Ihre zuständige Geschäftsstelle beziehungsweise Geschäftsleitung wenden.

Solange im Telefonbuch die dienstlichen Mobilnummern noch nicht hinterlegt sind, können Sie Ihre Nummer auch im WiLMA-Profil selbst ergänzen. Kolleg*innen können Sie dann ohne Umweg über die Telefonanlage direkt anrufen. Wie man sein Profil bearbeitet, lesen Sie im [Praxistipp](#) auf der WiLMA Hilfe-Seite.

Ein weiterer Tipp: Geben Sie in der Autosignatur in Ihren E-Mails derzeit nur die Dienst-Smartphone-Nummer an, über die Sie erreichbar sind.

11. Was passiert, wenn mein Passwort abgelaufen ist?

Im normalen Betrieb unserer IT besitzen Passwörter eine Art Verfallsdatum. Ist dieses abgelaufen, wird man als Nutzer*in aufgefordert dieses zu ändern. Die Notwendigkeit dieser sogenannten Passwortalterung steht zwar aktuell in der Diskussion im Rahmen des stadtweiten Informationssicherheitsmanagements, ist jedoch noch nicht final entschieden.

In der aktuellen Situation kann es dazu kommen, dass Beschäftigte im Homeoffice ihr Passwort auf Grund der Passwortalterung ändern müssten, dies jedoch aus technischen Gründen nicht immer können. Im Ergebnis könnte die*der jeweilige Nutzer*in sich nicht mehr an der städtischen IT-Infrastruktur anmelden und wäre damit im Homeoffice nicht mehr arbeitsfähig.

Um dieses Szenario zu vermeiden, wurde vom städtischen Informationssicherheitsmanagement bei RIT-I A4 in Abstimmung mit dem Bereich Infrastruktur, Basisservices und Support bei it@m entschieden, die Passwortalterung bis auf Weiteres auszusetzen. Konkret bedeutet dies zum Beispiel, dass Sie als Nutzer*in keine Aufforderung zum Passwortwechsel mehr per E-Mail erhalten werden. Ihr Passwort läuft somit ab jetzt nicht mehr ab.

Über die weiteren Entwicklungen in diesem Bereich, insbesondere im Hinblick auf die stadtweiten Regelungen im Normalbetrieb der IT, werden wir Sie natürlich informieren.

12. Ich arbeite aktuell auf Grundlage des § 4a DA Corona im Homeoffice und möchte auch nach Widerruf der DA Corona weiterhin so arbeiten. Wie ist dies möglich?

Am 22.12.2020 ist die 2. Protokollnotiz zur DV MoHo in Kraft getreten. Danach ist die Anwendung der §§ 8 bis 10 DV MoHo (Regelungen zum Antrags- und

Genehmigungsverfahren) während der Geltungsdauer des § 4a DA Corona ausgesetzt. Weitere Informationen dazu finden Sie in [WiLMA](#).

Wir werden Sie auf der Seite [Mobiles Arbeiten/Homeoffice](#) zu gegebener Zeit darüber informieren, wie eine Überführung in die Regelungen der DV MoHo nach bewältigter Corona-Pandemie möglich sein wird.

13. Ist die Angabe von privaten Kontaktdaten für die Arbeit im Homeoffice und die Erledigung der Dienstgeschäfte von zu Hause aus (§ 4a DA Corona) erforderlich und zulässig?

Um den Dienstbetrieb in dieser für alle außergewöhnlichen Situation durch die Arbeit im Homeoffice oder die Erledigung der Dienstgeschäfte von Zuhause aus aufrecht erhalten zu können, ist es für den Zeitraum der Pandemie erforderlich und zulässig, dass die Beschäftigten private Kontaktdaten (private Telefonnummer und/oder private E-Mail-Adresse) ihrer Dienststelle gegenüber angeben. Manche Beschäftigte sind bereits jetzt über die dienstliche Telefonnummer (bspw. über dienstliches Mobiltelefon oder eine von den Beschäftigten eingerichtete Weiterleitung auf ihr privates Telefon) und/oder die dienstliche E-Mail-Adresse während der vereinbarten Dienst-/Arbeitszeit im Homeoffice erreichbar. Die Dienststellen sind daher gehalten, die Dienstkräfte zunächst unter ihren dienstlichen Kontaktdaten zu kontaktieren. Erst wenn dies nicht möglich ist und die Aufgabenerledigung eine Kontaktaufnahme erfordert, sollten Beschäftigte über private Telefonnummern beziehungsweise private E-Mail-Adressen kontaktiert werden. Auch soll eine Kontaktaufnahme grundsätzlich nur während der vereinbarten Dienst- beziehungsweise Arbeitszeiten erfolgen. Eine ständige Erreichbarkeit außerhalb der vereinbarten Dienst- beziehungsweise Arbeitszeiten ist nicht bezweckt. Besondere Ausnahmen müssen sachlich begründet sein. Zudem kann es erforderlich sein, die Beschäftigten kurzfristig über aktuelle Entwicklungen der Pandemie zu informieren (bspw. um diesen mitzuteilen, dass wegen aktueller Entwicklungen ein Erscheinen am Arbeitsplatz nicht mehr möglich ist et cetera). Derartige Informationen erfolgen auch im eigenen Interesse der Beschäftigten.

Die Verwendung der privaten Kontaktdaten ist auf das erforderliche Maß zu begrenzen. Es verbietet sich damit, diese referatsweit oder stadtweit zu veröffentlichen. Die privaten Kontaktdaten dürfen als personenbezogene Daten nur denjenigen Personen zugänglich sein, die diese zur Aufgabenwahrnehmung benötigen.

14. Ist der Service Desk während der Corona-Sonderregelung erreichbar und werden Tickets normal bearbeitet?

Der [IT-Service Desk](#) steht Ihnen weiterhin zur Verfügung. Montag bis Donnerstag ist dieser von 8 Uhr bis 16 Uhr sowie Freitag von 8 Uhr bis 12.30 Uhr telefonisch erreichbar. Hierbei kann es aufgrund der aktuellen Situation zu verlängerten Wartezeiten kommen. Sie können Ihr Anliegen auch per E-Mail oder Tickets an Ihren zuständigen Service Desk melden. Geben Sie hierzu bitte Ihre Kontaktdaten im Homeoffice an.

Aufgrund der Sonderlage werden Tickets und Bestellungen, die in der aktuellen Notsituation verzichtbar sind, zurückgestellt. Bitte erstellen Sie keine Tickets, die derzeit nicht zwingend notwendig sind.

15. Welche IT-Geräte dürfen mit Zustimmung des jeweils zuständigen Vorgesetzten vorübergehend ins Homeoffice mitgenommen werden?

Es dürfen mobile IT-Endgeräte, zum Beispiel Notebooks, mit ins Homeoffice genommen werden. Stationäre Arbeitsplatz-PCs (Desktops) dürfen nicht aus den Diensträumen entfernt werden. Des Weiteren dürfen Peripheriegeräte wie zum Beispiel Flachbettscanner, Monitore oder spezielle lokale Drucker für das Homeoffice verwendet werden.

Im Hinblick auf IT-Sicherheit und Datenschutz sowie Haftung sind die Regelungen der §§ 16 und 17 der [Dienstvereinbarung mobiles Arbeiten/Homeoffice](#) bei der Stadtverwaltung der Landeshauptstadt München (DV Mobiles Arbeiten/Homeoffice) zu beachten.

16. Was muss ich bei der Mitnahme von Hardware (IT-Peripherie) beachten?

Wägen Sie vor der Mitnahme von Hardware (IT-Peripherie) genau ab, ob dies zwingend notwendig ist. In einem Großteil der Fälle wird die Hardware, wie beispielsweise Drucker unter Umständen nicht funktionieren. Zu Problemen kommt es beispielsweise mit hoher Wahrscheinlichkeit bei folgenden Fällen:

Full-VPN:

- Ich nehme einen Drucker mit, der im Büro am Netzwerk angeschlossen war und schließe ihn zu Hause an einen Router (beispielsweise Fritzbox), direkt an einen Rechner oder ein anderes Gerät an.
- Ich nehme einen Drucker mit, der im Büro direkt mit einem Rechner per Kabel verbunden war. Der Rechner, den ich mit nach Hause genommen habe, ist aber nicht der Rechner, an den der Drucker vorher lokal angeschlossen war.
- Ich nehme einen Drucker mit, der im Büro am Netzwerk oder direkt an einen Rechner angeschlossen war und will ihn zu Hause über WLAN nutzen.

IKM:

- Über IKM funktioniert keine Hardware, da Sie bei einer IKM-Verbindung nicht auf die angeschlossene Peripherie (beispielsweise Drucker) an ihrem PC oder Notebook zugreifen können.

Die Service Desks arbeiten momentan an der Leistungsgrenze, aus diesem Grund ist es uns nicht möglich bei auftretenden Problemen mit der mitgenommenen Hardware dafür Support zu leisten. Bitte haben Sie hierfür Verständnis.

Um die Arbeitssituation im Homeoffice bestmöglich zu gestalten, besteht die Möglichkeit, private Peripheriegeräte, für die keine Treiber beziehungsweise spezielle Software erforderlich sind, an die dienstlichen Endgeräte anzuschließen. Hierzu zählen zum Beispiel Monitore, Lautsprecher, Headsets oder Eingabegeräte wie Tastaturen und Maus.

17. Ich arbeite im Homeoffice und will ein Dokument ausdrucken

Beim Einsatz von Druckerzeugnissen, welche über ein privates und/oder dienstliches Peripheriegerät im Homeoffice erstellt wurden, gelten die gleichen Bestimmungen wie für Akten und sonstige notwendige Unterlagen, die für die Arbeitserledigung mit nach Hause genommen werden dürfen (siehe § 4a DA-Corona). Es ist darauf zu achten, dass geeignete Maßnahmen ergriffen werden, um die ausgedruckten Unterlagen vor dem Zugriff Dritter zu schützen (zum Beispiel Familienmitglieder, Personen im gleichen Haushalt). Mögliche Maßnahmen wären unter anderem das Absperrern des Arbeitszimmers oder das Einsperren in einem Schrank. Unterlagen die als Verschlussache (VS vertraulich oder höher) eingestuft sind, dürfen generell nicht im

Homeoffice ausgedruckt werden. Grundsätzlich gilt jedoch, dass nur ausgedruckt werden sollte, wenn es unvermeidlich ist. Bei Bedarf ist dies mit der zuständigen Führungskraft abzustimmen. Nicht mehr benötigte Ausdrücke sind nach abgeschlossener Bearbeitung sicher zu verwahren und bei nächstmöglicher Gelegenheit an der Dienststelle datenschutzgerecht zu entsorgen.

18. entfällt

19. 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?

Gem. § 14 Abs. 7 DV MoHo gilt weiterhin: Die Fahrzeit zwischen dem Homeoffice und dem betrieblichem 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 § 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.

20. Kann ich eine monatliche Aufwandspauschale nach § 15 DV-MoHo erhalten?

Seit 22. Dezember 2020 ist die 2. Protokollnotiz zur DV MoHo in Kraft getreten. Die §§ 8 bis 10 DV MoHo werden ausgesetzt, so lange § 4a DA Corona gilt. Dies bedeutet insbesondere, dass künftig kein Zuschuss mehr 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](#).

21. In welchem Verhältnis steht das Antrags- und Genehmigungsverfahren gemäß DV MoHo zu den entsprechenden Regelungen in der DA Corona?

Gemäß der [2. Protokollnotiz zur DV MoHo vom 22.12.2020](#) ist mit Wirkung vom 22. Dezember 2020 die Anwendung der §§ 8 bis 10 DV MoHo (Regelungen zum Antrags- und Genehmigungsverfahren) während der Geltung des § 4a DA Corona ausgesetzt. Dies bedeutet, dass dezentrale Genehmigungsverfahren gemäß DV MoHo ab dem 22. Dezember 2020 nicht mehr parallel zu den Vorgaben des § 4a DA Corona durchgeführt werden müssen und können. Vielmehr kommen Regelungen der DV MoHo, die im üblichen Genehmigungsverfahren Vereinbarungen nach § 10 DV MoHo voraussetzen, beim Arbeiten im Homeoffice auf Basis der Pandemievorgaben des § 4a DA Corona weder zur direkten noch zur entsprechenden Anwendung.

22. 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.

23. Darf ich mit einem Full-VPN Client den Service IKM nutzen?

Im Rahmen der Pandemie ist es gestattet, mit dem dienstlichen Full-VPN Endgerät auch den Zugang per IKM zu nutzen. Dies erweitert die [Nutzungsvereinbarung Full-VPN](#), die grundsätzlich vorgibt, dass dienstliche Endgeräte ausschließlich mit einer VPN Verbindung zum LHM Intranet eingesetzt werden dürfen.

24. Dürfen Möbel und /oder Arbeitsmittel während Corona mit nach Hause genommen werden?

Eine generelle Erlaubnis zur Mitnahme von Mobiliar kann nicht erteilt werden, dies muss immer eine Einzelfallentscheidung bleiben und obliegt den Referaten und Eigenbetrieben.

Dabei ist zu bedenken, dass die mitgenommenen Möbel/Arbeitsmittel an Präsenztagen oder für andere Kolleg*innen, die gegebenenfalls den Platz in Abwesenheit nutzen können (räumliche Entzerrung während Corona) nicht zur Verfügung stehen. Auch die Frage der Organisation und des Transports zum Beispiel eines speziellen, ergonomischen Stuhls (hin **und** zurück) muss im Vorfeld geklärt sein. Die Erlaubnis zur Mitnahme soll auf dringliche Ausnahmefälle beschränkt bleiben und muss im Vorfeld mit der Geschäftsleitung abgesprochen werden. Bei absehbarer dauerhafter Abwesenheit, wie zum Beispiel bei schwangeren Beschäftigten, kann bei Beachtung der o.g. Punkte eine pragmatische Lösung gefunden werden.

Es besteht jedoch kein Anspruch auf Mitnahme von Möbeln.

25. 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 § 12 Arbeitszeit der derzeit gültigen [Inklusionsvereinbarung](#), nachdem Beschäftigte mit Schwerbehinderung bei Vorliegen der Voraussetzungen ihren Dienst täglich um 15 Minuten bei starrer Arbeitszeit beziehungsweise 3 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.

26. Besteht eine Verpflichtung zum HomeOffice beziehungsweise ein Anspruch auf HomeOffice?

Nach § 28b Abs. 4 des Infektionsschutzgesetzes hat der Arbeitgeber den Beschäftigten im Fall von Büroarbeit oder vergleichbaren Tätigkeiten anzubieten, diese Tätigkeiten in der Wohnung auszuführen, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Die Beschäftigten haben dieses Angebot anzunehmen, soweit ihrerseits keine Gründe entgegenstehen.

Beschäftigte sind grundsätzlich verpflichtet, ein vom Arbeitgeber unterbreitetes Angebot zur Arbeit im HomeOffice anzunehmen, sofern ihrerseits keine Gründe entgegenstehen. Dies können zum Beispiel mangelnde räumliche und technische Gegebenheiten in der Wohnung des Beschäftigten sein. Es genügt (auf Verlangen der Führungskraft) eine formlose Mitteilung des Beschäftigten, dass die persönlichen Umstände HomeOffice nicht zulassen.

Ein allgemeiner Anspruch auf Arbeiten im HomeOffice ist damit nicht verbunden.

27. Nach § 4a Abs. 1 ist den Beschäftigten durch die Führungskräfte Homeoffice anzubieten, wenn keine zwingenden betriebsbedingten Gründe entgegenstehen. Was bedeutet dies für die Beschäftigten?

Führungskräfte haben die Verantwortung und Pflicht, auf eine größtmögliche Homeoffice Quote im eigenen Bereich hinzuwirken und hierfür alle erforderlichen organisatorischen Maßnahmen zu treffen.-Die Führungskräfte müssen darüber entscheiden, ob die Tätigkeit grundsätzlich im Home Office 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:

- Es finden keine vollständigen Schließungen von Dienststellen statt, insb. in Bereichen mit Parteiverkehr ist der Dienstbetrieb unter den geltenden Schutzmaßnahmen zu organisieren
- 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 Home Office möglich ist, sollte dies nicht der Fall sein, so ist der Dienstbetrieb unter den geltenden Schutzmaßnahmen vor Ort an der Dienststelle durchzuführen
- Beschäftigte dürfen nicht ins Home Office geschickt werden, wenn sie dort ihre Arbeit aufgrund fehlender Rahmenbedingungen nicht erledigen können

Zudem sollten die Gründe, die dem Homeoffice bzw. dem von der Dienstkraft gewünschten zeitlichen Umfang der Homeofficetätigkeit in dem konkreten Fall entgegenstehen, festgehalten werden, da der Arbeitgeber im Falle einer behördlichen Kontrolle darlegen muss, welche zwingenden betriebsbedingten Gründe dem Homeoffice entgegenstehen.

Die Entscheidung für Vor-Ort-Tätigkeiten trifft die Führungskraft nach glaubhafter Begründung. Die Geschäftsleitung/Personalvertretungen*/Corona-Postfach wird nur in Fällen tätig, in denen keine glaubhafte Begründung abgegeben wird beziehungsweise Homeoffice gänzlich verweigert wird.

§ 2 Befassung der Personalvertretung

Bei allen Meinungsverschiedenheiten, Auslegungsschwierigkeiten und Anordnungen im Zusammenhang mit dieser Dienstvereinbarung ist, soweit örtliche Interessen berührt sind, die örtliche Personalvertretung, soweit Interessen des Fachreferates berührt sind, der Referatspersonalrat, soweit grundsätzliche Fragen betroffen sind, der Gesamtpersonalrat zu befassen.

28. Nach §4a Abs. 5 DA Corona muss die FK innerhalb eines Tages darüber entscheiden, ob die Tätigkeit Home Office geeignet ist und dies schriftlich der Personalvertretung, dem POR und der Geschäftsleitung mitteilen. Was passiert, wenn eine Führungskraft diese Entscheidung nicht innerhalb eines Tages treffen kann?

Ist es einer Führungskraft nicht möglich, einen Antrag nach § 4 Abs. 5 DA Corona innerhalb eines Tages zu genehmigen, so sind die Gründe hierfür den o.g. Stellen mitzuteilen. Die Führungskraft kann dies per E-Mail formlos an die entsprechenden Ansprechpersonen (Personalvertretung, Geschäftsleitung, corona@muenchen.de) kommunizieren, um somit einen Zeitaufschub für die Genehmigung zu erhalten. Die Aufgabe der Geschäftsleitungen ist es, die Anträge und Ablehnungen zu überblicken und im Nebenakt des Beschäftigten zu archivieren. Ein Tätigwerden der Geschäftsleitung wird erst dann erforderlich, sofern Anträge aus nicht nachvollziehbaren Gründen abgelehnt werden. In diesen Fällen kann sich die Geschäftsleitung an corona@muenchen.de wenden, um eine Unterstützung bei der Entscheidung zu erhalten. Kann die Führungskraft die Entscheidung nicht innerhalb eines Tages treffen, bedeutet dies nicht, dass bei einer nicht rechtzeitigen Entscheidung eine Genehmigungsfiktion besteht.

29. Wie ist die Homeoffice-Regelung gem. § 4a DA Corona auf Sondereinsätze über PEIMAN auszulegen?

§ 4 a Abs. 1 Satz 3 und Abs. 5 Satz 4 und 5 gelten nicht für Sondereinsätze über PEIMAN. Im Rahmen von Sondereinsätzen wird vom Genehmigungsprozess abgesehen.

30. Wann muss die Schwerbehindertenvertretung im Rahmen des Homeoffice-Genehmigungsprozesses gem. § 4a Abs. 5 Satz 5 DA Corona einbezogen werden?

Im Falle einer Schwerbehinderung muss der Antrag und die Ablehnung auf Homeoffice dem POR, der zuständigen Personalvertretung, der Schwerbehindertenvertretung und der zuständigen Geschäftsleitung unverzüglich per E-Mail übersandt werden.

C) Arbeitsverhältnis - Krankmeldung

1. Ich/eine Kolleg*in hat Erkältungssymptome, was ist zu tun?

Beschäftigte, die keinen Kontakt zu einem Covid-19 Erkrankten hatten, aber akut aufgetretene, unspezifische Allgemeinsymptome wie Fieber, Muskelschmerzen, Durchfall oder Atemwegsprobleme wie Husten, Schnupfen, Atembeschwerden jeder Schwere zeigen, müssen der Dienststelle fernbleiben beziehungsweise die Dienststelle unverzüglich verlassen und jeden weiteren persönlichen Kontakt zu Kolleg*innen und Kund*innen vermeiden (vgl. § 6b DA-Corona). Führungskräfte sollten auch aus ihrer Fürsorgepflicht heraus die entsprechenden Beschäftigten heimschicken.

Zum weiteren Vorgehen beachten Sie bitte Folgendes:

Wenn Sie:	Dann:	Zu beachten ist:
<p>leichte Symptome haben (zum Beispiel Schnupfen ohne Fieber, gelegentlicher Husten), die neu aufgetreten, also nicht fortschreitend sind (vgl. § 6b Abs. 1 Satz 2 DA-Corona),</p>	<p>dürfen Sie erst wieder an der Dienststelle erscheinen, wenn Sie mindestens 24 Stunden (ab Auftreten der Symptome) fieberfrei sind.</p> <p>Wenn Sie wieder die Dienststelle betreten, achten Sie bitte auf die Einhaltung der allgemeinen Schutzmaßnahmen (insb. Abstandsgebot).</p>	<p>Wenn Sie trotz der leichten Symptome arbeitsbeziehungsweise dienstfähig sind, ist HomeOffice zu leisten, wenn dies möglich ist. Ist kein HomeOffice möglich, werden Sie in diesem Zeitraum als arbeitsbeziehungsweise dienstunfähig behandelt.</p> <p>Wenn Sie arbeitsbeziehungsweise dienstunfähig sind, müssen Sie ab dem 4. Kalendertag Ihrer Arbeitsbeziehungsweise Dienstunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Auf die Möglichkeit der telefonischen Krankschreibung wird hingewiesen.</p>
<p>schwerere, fortschreitende Symptome haben (typische COVID-19-Symptome, insb. Fieber, Husten, Luftnot, Verlust des Geschmacks-/Geruchssinns, Halsschmerzen, Schnupfen und Gliederschmerzen) (vgl. § 6b Abs. 1 Satz 4 DA-Corona),</p>	<p>dürfen Sie nicht an der Dienststelle erscheinen und müssen sich umgehend zur weiteren Abklärung telefonisch an Ihre/n Haus*ärztin wenden und das weitere Vorgehen abklären.</p>	<p>Sie sind arbeitsbeziehungsweise dienstunfähig und müssen ab dem 4. Kalendertag Ihrer Arbeitsbeziehungsweise Dienstunfähigkeit eine ärztliche Bescheinigung vorlegen.</p>

In Zweifelsfällen hat ein Arzt darüber zu entscheiden, ob Sie arbeits- beziehungsweise dienstfähig ist und an der Dienststelle erscheinen dürfen.

Wenn Sie jedoch in den letzten 14 Tagen vor Symptombeginn Kontakt zu einer/einem bestätigten COVID-19-Patient*in hatten, gilt § 6a Abs. 1 DA-Corona. In diesem Fall dürfen sie unabhängig von der Schwere der Symptome nicht an der Dienststelle erscheinen und müssen sich umgehend zur weiteren Abklärung telefonisch an Ihr zuständiges Gesundheitsamt wenden und das weitere Vorgehen abklären. Zudem können Sie Kontakt mit Ihrer/Ihrem Haus*ärztin aufnehmen. Ihre Dienststelle ist unverzüglich über die vom Gesundheitsamt getroffenen Maßnahmen zu informieren.

1a. Sind Dienstkräfte verpflichtet den Grund einer Krankmeldung mitzuteilen?

Weist ein*e Beschäftigte*r Corona-Symptome auf, ist sie - solange eine Corona-Infektion nicht positiv nachgewiesen wurde - grundsätzlich nicht verpflichtet, dies der Dienststelle mitzuteilen.

1b. Sind Dienstkräfte bei auftretenden Corona-Symptomen verpflichtet die Arbeits- und Dienstfähigkeit durch einen negativen Corona-Test oder eine ärztliche Bescheinigung nachzuweisen?

Dienstkräfte sind nach § 6b DA-Corona verpflichtet, sich zur weiteren Abklärung an den oder die Haus*ärztin zu wenden und das weitere Vorgehen abzuklären. Befindet die oder der behandelnde Haus*ärztin die Beschäftigten nicht für arbeits- beziehungsweise dienstunfähig, und besteht auch kein Verdacht auf eine Virus-Infektion mit SARS-CoV-2 (COVID-19), können die Beschäftigten ihren Dienst wieder aufnehmen. Eine Nachweispflicht über eine Arbeitsfähigkeit besteht insoweit nicht.

1c 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 § 6 DA-Corona.

Liegen Krankheitssymptome vor, melden Sie sich krank und kontaktieren Sie umgehend Ihre/Ihren Ärzt*in, um eine Arbeits- beziehungsweise Dienstunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten und diese anschließend Ihrer Dienststelle vorzulegen. Ihre Personaldienststelle erfasst Ihre Abwesenheit in paul@ mit dem Subtyp 0200 krank mit Attest (beziehungsweise mit dem Subtyp 0210 krank ohne Attest, falls Sie die ärztliche Bescheinigung erst zu einem späteren Zeitpunkt erhalten.) Wie gewohnt gilt, dass die ärztliche Bescheinigung ab dem 4. Kalendertag der Erkrankung vorgelegt werden muss.

Liegen keine Krankheitssymptome vor, informieren Sie Ihre Dienststelle über die angeordnete Quarantäne und legen Sie den behördlichen Bescheid/die behördliche E-Mail über die Anordnung der Quarantäne bei Ihrer Dienststelle vor. Wenn Sie im HomeOffice tätig sein können, sind sie weiterhin zur Arbeits- beziehungsweise Dienstleistung verpflichtet, eine Erfassung der behördlichen Quarantäne in paul@ erfolgt dann nicht. Ist HomeOffice nicht möglich, erfasst Ihre Personaldienststelle die Freistellung in paul@ (bei Beamt*innen mit dem Subtyp 1385 / bei Beschäftigten in privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnissen mit dem Subtyp 1901, hier

können Entschädigungsansprüche der LHM gegenüber der Regierung von Oberbayern zu einem späteren Zeitpunkt geltend gemacht werden). Auf die [FAQ Nr. 11, Rubrik A Allgemeine Infos](#) wird verwiesen.

Sollten sich erst während der angeordneten Quarantäne Krankheitssymptome entwickeln, melden Sie sich ab diesem Zeitpunkt krank und kontaktieren Sie dann umgehend Ihre/Ihren Ärzt*in, um eine Arbeits- beziehungsweise Dienstunfähigkeitsbescheinigung zu erhalten und diese anschließend Ihrer Dienststelle vorzulegen. Ihre Personaldienststelle erfasst Ihre Abwesenheit in paul@ ab diesem Zeitpunkt als krank.

Sollten zu Beginn der angeordneten Quarantäne Krankheitssymptome vorliegen, diese jedoch vor Beendigung der Quarantäne abklingen, informieren Sie Ihre Dienststelle, dass nun keine Arbeits- beziehungsweise Dienstunfähigkeit mehr besteht. Ist HomeOffice möglich, sind Sie ab diesem Zeitpunkt zur Arbeits- beziehungsweise Dienstleistung verpflichtet. Ist kein HomeOffice möglich, legen Sie den behördlichen Bescheid/die behördliche E-Mail über die Anordnung der Quarantäne bei Ihrer Dienststelle vor. Ihre Personaldienststelle erfasst Ihre Abwesenheit in paul@ ab diesem Zeitpunkt als Freistellung mit dem Subtyp 1385 (bei Beamt*innen) beziehungsweise mit dem Subtyp 1901 (bei Beschäftigten in privatrechtlich geregelten Beschäftigungsverhältnissen).

Ärzt*innen dürfen eigentlich keine AU-Bescheinigungen ausstellen, wenn Patient*innen keine Symptome zeigen - auch dann, wenn eine nachgewiesene COVID-19-Infektion vorliegt. Sollten Sie von Ihrer/Ihrem Ärzt*in trotzdem eine Arbeits- beziehungsweise Dienstunfähigkeitsbescheinigung erhalten haben, obwohl bei Ihnen keine Krankheitssymptome vorliegen, legen Sie diese weder Ihrer Dienststelle noch Ihrer Krankenkasse vor.

Zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Fallkonstellation beachten Sie bitte die beiliegende [Übersicht](#).

2. Kann ich eine telefonische Krankschreibung erhalten?

Patient*innen mit Erkältungssymptomen (leichte Atemwegserkrankungen) können eine Krankschreibung per Telefon erhalten. Dies gilt bis zu sieben Kalendertage und kann einmalig für den gleichen Zeitraum verlängert werden. Die Regelung gilt befristet **bis 31. März 2022**.

3. Wenn das zu betreuende Kind krank ist, kann gem. § 10 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 d, bb, gegebenenfalls i.V.m. Abs. 3 UrIMV 10 Tage Dienstbefreiung gewährt werden. Kann im Zusammenhang mit Corona von der Attestpflicht abgesehen werden?

Ein generelles Absehen von einer Pflicht zur Vorlage eines Attestes ist nicht möglich.

4. Mein Partner/ Mein Kind/ Eine mit mir im Haushalt lebende Person ist Kontaktperson oder Verdachtsperson und wurde auf COVID 19 getestet, aber das Ergebnis steht noch aus. Muss 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 selbst Kontaktperson einer Kontaktperson oder einer Verdachtsperson sind, sind nicht dienst- beziehungsweise 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. Eine echte Quarantäne kann nur durch das zuständige Gesundheitsamt ausgesprochen werden.

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 COVID 19 Test 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, gelten die Regelungen des § 10 DA Corona bei einem Betretungsverbot der Schule/KITA im Einzelfall aufgrund leichter Krankheitssymptome. Bei Erkrankung eines Kindes (mit Attest) gelten die üblichen bekannten Regelungen (zum Beispiel bei gesetzlicher Krankenversicherung des Kindes, Kinderkrankengeld durch die Krankenkasse nach § 45 SGB).

Beachten Sie hierzu auch die FAQ [Sprachregelung bei Anruf Eltern von Schulkindern](#) im Arbeitsraum Servicehotline Corona.

5. Was ist für Führungskräfte im laufenden Dienstbetrieb zu tun, wenn sich Mitarbeiter*innen aufgrund von Corona-ähnlichen Symptomen krankmelden und auf das Testergebnis warten, die aber keinen nachweislichen Kontakt zu einer infizierten Person hatten?

Melden sich Beschäftigte aufgrund von verschiedensten Symptomen krank, ist es umso wichtiger, die Hygieneregeln, das Abstandsgebot zu allen Kolleg*innen (auch zu den symptomfreien Personen) sowie das Gebot zum Tragen der Maske an der Dienststelle konsequent einzuhalten.

Damit können Sie den Schutz der Mitarbeiter*innen und Bürger*innen sicherstellen. Gerade in der Wartezeit bis zum Vorliegen eines Testergebnisses haben Sie die wenigsten Handlungsoptionen, da die Quarantäne für alle anderen Kollegen*innen, die engen Kontakt mit der*dem Kolleg*in hatten, erst beim Vorliegen eines positiven Testergebnisses gegebenenfalls vom RGU angeordnet wird. Deshalb muss im Vorfeld strikt auf die empfohlenen Maßnahmen geachtet werden.

Sollten diesbezüglich Unsicherheiten auftreten, können Sie sich jederzeit an Ihre*n zuständige*n Betriebsärzt*in oder an den Fachdienst für Arbeitssicherheit wenden.

D) Arbeitsverhältnis – Urlaub & Freistellung

1. Ich habe bereits Urlaub beziehungsweise Gleittage oder sonstige Freistellungen beantragt und genehmigt bekommen. Kann ich diese aus Anlass der Coronavirus-Krise wieder zurücknehmen?

Ein bereits beantragter und genehmigter Urlaub kann nur aus **zwingenden dienstlichen Gründen** zur Erbringung einer tatsächlichen Arbeits- beziehungsweise Dienstleistung zurückgenommen werden. Die hierfür zuständige Führungskraft entscheidet darüber, ob es sich um einen zwingenden dienstlichen Grund handelt. Gleiches gilt für genehmigte Gleittage und sonstige ganztägige Freistellungen vom Dienst. Ein zwingender dienstlicher Grund wird regelmäßig bereits dann gegeben sein, wenn die Dienstleistung zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs an der Dienststelle selbst oder im Rahmen eines anderweitigen Einsatzes durch die Taskforce PEIMAN erforderlich ist.

Anträge der Beschäftigten auf Rücknahme bereits genehmigter Freistellungen aus Anlass der Coronavirus-Krise aus persönlichen Gründen müssen abgelehnt werden. Hierzu zählen beispielsweise die Fälle

- dass der bereits beantragte und genehmigte Urlaub nun nicht wie gewünscht verbracht werden kann oder
- dass Ängste vor eventuell einschränkenden Maßnahmen bestehen.

Gleiches gilt hinsichtlich bereits beantragter und genehmigter Elternzeiten und abgeschlossener Sabbaticalvereinbarungen. **Die genannten Regelungen gelten bis auf Widerruf.**

2. Kann eine abgeschlossene Sabbaticalvereinbarung zurückgezogen werden?

Abgeschlossene Sabbaticalvereinbarungen werden von den im Zusammenhang mit dem Corona-Virus ergangenen Regelungen nicht berührt. Eine Verkürzung oder Verschiebung der Ansparg- und/oder Freizeitphase allein aus Anlass der Corona-Pandemie ist damit beispielsweise ebenso wenig möglich wie eine Rückabwicklung vereinbarter Sabbaticalvereinbarungen, soweit keine besonderen Härtefälle vorliegen, vgl. insoweit auch die Ausführungen unter Ziffer 1 und Ziffer 7 des WiLMA-Beitrags Sabbatical.

3. Müssen genehmigungspflichtige Anträge (zum Beispiel Urlaub, bezahlte Freistellungen), die derzeit von den zuständigen Führungskräften und Personalstellen meist aus dem Homeoffice heraus bearbeitet werden, in Papierform und Originalunterschrift vorliegen?

In der derzeitigen Arbeitssituation ist es ausreichend, wenn die entsprechenden Anträge per E-Mail an die unterschreibungsberechtigten Dienstkräfte/Stellen weitergeleitet werden und diese formlos die Genehmigung erteilen. Zu Dokumentationszwecken und der korrekten Eingabe in paul@ sollten die Dienststellen in eigener Verantwortung die hierfür erforderlichen organisatorischen Maßnahmen treffen.

4. Mir wurde eine Freistellung als Jugendgruppenleiter*in genehmigt. Aufgrund der angeordneten Ausgangsbeschränkungen entfällt nun das Angebot

beziehungsweise die Maßnahme. Was passiert jetzt, da der Freistellungsgrund weggefallen ist? - entfällt

5. Freistellung für eine Wehrübung/Reservistendienst - entfällt.

6. Gibt es eine Regelung zur Einbringung des Resturlaubs 2020?

Es gelten die bestehenden tariflichen/ gesetzlichen Regelungen.

Weitere Ausführungen finden Sie auf der Seite [Arbeitszeit und Urlaub](#) in WiLMA.

6a. Ansparrurlaub im Beamtenbereich

Es gelten die bestehenden tariflichen/ gesetzlichen Regelungen.

Weitere Ausführungen finden Sie auf der [Seite Arbeitszeit und Urlaub](#) in WiLMA.

7. Kann man auch halbe Urlaubstage zur Kinderbetreuung einbringen?

Im deutschen Urlaubsrecht gilt das Tagesprinzip, d.h. der Urlaub wird nach Urlaubstagen und nicht in Urlaubsstunden gewährt. Dies basiert auf dem Grundgedanken, dass eine Erholung nur an ganzen Tagen (24 Stunden) möglich ist. Das Einbringen von halben Urlaubstagen widerspricht diesem Grundgedanken und ist somit rechtlich nicht zulässig, auch nicht in Ausnahmefällen. Dies gilt sowohl für den Beamten als auch für den Tarifbereich.

8. Muss bzw. kann ich meinen Urlaub abbrechen, wenn während meines Urlaub eine behördliche Quarantäne angeordnet wird ?

Sind Beschäftigte im Urlaub von behördlichen Quarantäne-Maßnahmen betroffen, führt dies zu keinen Veränderungen bei der Urlaubseinbringung. Die Voraussetzungen für eine Gutschrift von Urlaubstagen liegen nicht vor, denn sowohl der für privatrechtlich Beschäftigte einschlägige § 9 BUrlG als auch der für Beamt*innen maßgebliche § 7 Abs. 4 UrlMV fordern die Vorlage eines ärztlichen Attestes, um Urlaubstage gutschreiben zu können. Eine analoge Anwendung der einschlägigen Rechtsgrundlagen bei einer behördlichen Quarantäneanordnung ist nach der aktuellen Rechtsprechung nicht möglich. Dabei ist es nicht von Belang, ob die Quarantäneanordnung von einer deutschen Behörde oder einer Behörde im Ausland ausgesprochen wurde. Ebenfalls ist nicht maßgeblich, ob die*der Beschäftigte im HomeOffice tätig sein kann.

Die bis September 2021 geltende Regelung in § 7 Abs. 2 DA-Corona, wonach der Urlaub in Abstimmung mit der Dienststelle ab dem Zeitpunkt der Quarantäneanordnung durch eine deutsche Behörde abgebrochen und durch eine Freistellung vom Dienst ersetzt werden konnte (bei einer nicht homeofficefähigen Tätigkeit), wurde daher gestrichen.

Eine Gutschrift von Urlaubstagen ist in diesem Zusammenhang nur möglich, falls bei Beschäftigten eine behördliche Quarantäne als infizierte Person angeordnet wurde

und gleichzeitig aufgrund eines symptomatischen Verlaufs der Erkrankung eine ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorliegt.

Beginnt die Quarantäne demgegenüber vor dem ersten Tag des Urlaubs, stellt die Absonderungspflicht den relevanten Abwesenheitsgrund dar. Die Urlaubsbewilligung gilt in diesem Fall (insgesamt) als aufgehoben. Sofern der oder die Beschäftigte den Urlaub nach Beendigung der Quarantäne fortsetzen möchte, ist eine erneute Genehmigung des Urlaubs erforderlich.

E) Arbeitsverhältnis – Arbeitszeit

Information

Es gilt § 4d DA Corona, es gibt derzeit keine weitergehenden Sonderregelungen. Sie finden in [WiLMA](#) die alten FAQ zu früheren Regelungen.

§4d DA Corona

Ab 1. Mai 2020 gelten wieder die üblichen Arbeitszeitregelungen. 2Für Dienstkräfte, die im Rahmen von PEIMAN-Einsätzen beschäftigt werden, gelten die an der Einsatzdienststelle getroffenen, gegebenenfalls besonderen Arbeitszeitregelungen. 3Die Anordnung und Entschädigung von Mehrarbeit beziehungsweise Überstunden erfolgt nach den geltenden dienstrechtlichen beziehungsweise arbeits- und tarifrechtlichen Regelungen unter Beachtung bestehender Beteiligungsrechte der Personalvertretung. 4Soweit die angeordnete und geleistete Mehrarbeit in Zusammenhang mit der Bewältigung der Coronapandemie steht, gelten die Voraussetzungen des Art. 61 Abs. 2 Satz 2 BayBesG (Sondereinsätze zur Vermeidung erheblicher Nachteile für die Allgemeinheit) als erfüllt.

F) Betreuung Kinder & Angehörige

1. Wie komme ich als städtische Beschäftigte zu einem Notbetreuungsplatz für Kinder? - entfällt

1a. Wer zählt zu den Alleinerziehenden? - entfällt

2. Wie werden Angehörige im Sinne des § 10 der Dienstanweisung definiert?

Angehörige im Sinne des § 10 der Dienstanweisung sind:

- die Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister
- Schwägerinnen und Schwager
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder und Kinder
- Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners, Schwiegerkinder und Enkelkinder

Keine Angehörigen in diesem Sinne sind dagegen beispielsweise Tanten, Onkel, Nichten und Neffen.

3. Muss eine Pflegebedürftigkeit nachgewiesen werden? Beziehungsweise muss eine Pflegestufe bestehen?

Pflegebedürftig im Sinne des § 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.

4. Muss der Angehörige im selben Haushalt, wie der Beschäftigte, leben?

Nein, der Angehörige muss nicht zwingend mit der/dem Beschäftigten in demselben Haushalt leben. Voraussetzung einer Freistellung nach § 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.

5. Entschädigungsanspruch für Arbeitnehmer*innen nach § 56 Abs. 1a IfSG / Freistellungsanspruch für Beamt*innen nach § 10 Abs. 3 Satz 2 DA-Corona

Liebe Kolleginnen und Kollegen, liebe Beschäftigte, viele von Ihnen sind von der aktuellen Situation auch als Eltern betroffen. Für viele von Ihnen ist vielleicht noch unklar, unter welchen Voraussetzungen und auf welche Weise der in § 10 Abs. 3 Satz 6 DA-Corona beschriebene Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) geltend gemacht werden kann. Dieser

Anspruch besteht nach Auffassung der Regierung von Oberbayern nicht für Beamt*innen, daher gelten für den Beamtenbereich die Regelungen des § 10 Abs. 3 Sätze 2-5 DA-Corona, hierzu wird auf die Ausführungen in FAQ Nr. 5.3 verwiesen. Hinsichtlich des § 56 Abs. 1a IfSG haben wir sowohl FAQs zum Thema Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG veröffentlicht als auch **einen Antrag für betroffene Mütter und Väter**, die diesen Entschädigungsanspruch geltend machen wollen. Dem Antrag ist [der Vordruck Keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit](#) der Regierung von Oberbayern als erstattender Behörde beizufügen. Eine darüber hinausgehende Antragsstellung ist in diesem Zusammenhang nicht erforderlich, insbesondere ist das stadtweit gültige Formular zur Beantragung einer (kurzfristig unbezahlten) Arbeitsbefreiung hier ausnahmsweise nicht auszufüllen, da bereits alle zu Beteiligten durch das § 56 Abs.1a IfSG-Antragsformular eingebunden sind. Uns ist bewusst, dass die in § 56 Abs. 1a IfSG getroffene Regelung auf den ersten Blick nicht ganz einfach nachzuvollziehen ist - wir bitten Sie daher, sowohl den Antrag als auch die FAQs genau und konzentriert zu lesen.

Wir hoffen, dass viele Ihrer Fragen beantwortet werden können. Selbstverständlich werden wir auch weiterhin unsere FAQs laufend ergänzen, wenn sich weitere häufige Fallkonstellationen herauskristallisieren, die es zu beantworten gilt.

Mit freundlichen Grüßen, Ihre Personalbetreuung

5.1 Wer hat einen Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?

Den Anspruch haben grundsätzlich Arbeitnehmer*innen, die im Zuge der Corona-Krise wegen notwendig gewordener Kinderbetreuung nicht arbeiten können. Betroffene Nachwuchskräfte als Eltern können keine Ansprüche nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend machen, da die Regelung nur für erwerbstätige Sorgeberechtigte gilt und Nachwuchskräfte nicht zu Erwerbszwecken, sondern zu Ausbildungs- oder Studienzwecken beschäftigt sind.

Die LHM geht als Arbeitgeberin mit der Entschädigung in Vorleistung und stellt den Antrag auf Erstattung beim Freistaat Bayern.

Dies sorgt dafür, dass es bei den Arbeitnehmern*innen nicht zu Verzögerungen - bei den Vorschusszahlungen - kommt und der Lebensunterhalt sichergestellt werden kann.

5.2 Wann besteht kein Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung?

Kein Anspruch besteht bei Arbeitnehmer*innen, die

- im Homeoffice arbeiten (beachten Sie hierzu Frage 5.11) oder
- andere Möglichkeiten haben, ihrer Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben. Dies ist zum Beispiel gegeben durch:
 - den Abbau von Zeitguthaben oder Urlaub (aus den Vorjahren) oder
 - bezahlte Freistellung (z. B. bei planbarem Abrufdienst nach § 4b der DA Corona) oder
 - wenn der/die Arbeitnehmer*in aus anderen Gründen bezahlt freigestellt wird (d.h., wenn der/die Arbeitnehmer*in bereits nach anderen gesetzlichen, tariflichen, betrieblichen oder individualrechtlichen Grundlagen unter Fortzahlung des Entgelts oder einer der Höhe nach

dem Entgelt entsprechenden Geldleistung der Arbeit fernbleiben kann), zum Beispiel bei einer Erkrankung des Kindes.

- eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit für ihr Kind/ihre Kinder haben, dies ist insbesondere gegeben, wenn die Betreuung durch Familienmitglieder und ältere Geschwister möglich ist. Ob eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit vorliegt, kann nur im Einzelfall unter Berücksichtigung aller von Ihnen vorgebrachten persönlichen Rahmenbedingungen beurteilt werden. Bitte beachten Sie, dass seit 31. März 2021 die Berechtigung auf einen Notbetreuungsplatz keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit darstellt. Die Möglichkeit einer Notbetreuung steht damit seit 31. März 2021 einem Anspruch nach § 56 Abs.1a IfSG nicht mehr entgegen. Beachten Sie zudem, dass eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit und damit ein Entschädigungsanspruch ausscheidet, wenn Ihr Kind nur deshalb zu Hause betreut werden muss, weil es aufgrund eines verweigerten Corona-Tests den Präsenzunterricht nicht besuchen darf.

5.3 Besteht auch für Beamt*innen ein Entschädigungsanspruch?

Nein. Beamt*innen der Landeshauptstadt München erhalten pro Jahr eine bezahlte Freistellung für maximal 33 Arbeitstage beziehungsweise 67 Arbeitstagen bei Alleinerziehenden (bei einer 5-Tagewoche) pro Jahr. Dies entspricht 67% des Entgelts, welches Arbeitnehmer*innen für 10 Wochen (50 Arbeitstage/Jahr) beziehungsweise bei alleinerziehenden Arbeitnehmer*innen für 20 Wochen (100 Arbeitstage/Jahr) erhalten. Der Zeitraum von einem Jahr bemisst sich hier nicht nach dem Kalenderjahr, sondern beginnt mit der erstmaligen Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite, dies war am 28. März 2020. Daher läuft seit dem 28. März 2021 ein neuer Anspruchszeitraum, der Anspruch besteht mit Inkrafttreten der Änderung des Infektionsschutzgesetzes am 24. November 2021 nun vorerst bis einschließlich 19. März 2022.

5.4 Besteht ein Anspruch auf Entschädigung während der Schulferien?

Es entsteht kein Anspruch, wenn die Kita oder Schule wegen Ferien geschlossen wäre. In dieser Zeit müssen Eltern die Betreuung unabhängig von der akuten Notsituation ohnehin sicherstellen.

Sind Ihre Kinder im Hort untergebracht und wäre dieser in den Ferien normalerweise nicht geschlossen, kann eine Entschädigung gewährt werden. Bei nur vorübergehender Unterbringung in einer institutionalisierten Betreuungseinrichtung (zum Beispiel Ferienbetreuung, Ferienprogramm der LHM, Altstadtkinderstube Münchner Kindl) ist dies nicht möglich.

Bitte beachten Sie, dass bereits beantragter und genehmigter Urlaub bestehen bleibt und grundsätzlich anzutreten ist. Ein Rechtsanspruch auf Rücknahme bereits genehmigter Urlaubsansprüche besteht nicht. Nutzen Sie den Urlaub aus dem laufenden Jahr möglichst zur Abdeckung der Schulferien und ohnehin geplanter Schließzeiten.

5.4a Besteht ein Anspruch, wenn mein erkranktes Kind / in Quarantäne befindliches Kind die Schule beziehungsweise die Kinderbetreuungseinrichtung nicht besuchen darf?

Bei einer schweren Erkrankung eines Kindes unter 12 Jahren oder beziehungsweise einem Kind, das behindert und auf Hilfe angewiesen ist, sind die regelmäßigen Freistellungsansprüche geltend zu machen, auf die Seite Arbeits- und Dienstbefreiung in WiLMA wird verwiesen.

Bestehen lediglich leichte Symptome (zum Beispiel milder Schnupfen), so dass das Ausstellen einer ärztlichen Bescheinigung für Ihr Kind durch die/den behandelnde*n Kinderärzt*in nicht angezeigt ist, der Besuch der Schule beziehungsweise Kinderbetreuungseinrichtung - unter dem Hinweis, dass der Zutritt nur für Kinder mit absoluter Gesundheit gestattet ist - jedoch trotzdem verweigert wird, können Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs.1a IfSG geltend gemacht werden. In diesen Fällen ist dem [Antragsformular](#) eine Bestätigung der Schule beziehungsweise Kinderbetreuungseinrichtung zumindest in Textform vorzulegen, dass das Betreten aufgrund der leichten Symptome untersagt wurde.

Wurde für Ihr Kind eine behördliche Quarantäne angeordnet (zum Beispiel Ihr Kind ist Kontaktperson 1, weil ein*e Mitschüler*in positiv auf Corona getestet wurde) und bleibt die Betreuungseinrichtung (Schule/Kita) jedoch für alle anderen Kinder geöffnet, besteht ein Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG nur dann, wenn eine Bestätigung der Betreuungseinrichtung vorgelegt wird, dass für Ihr Kind ein Betretungsverbot ausgesprochen wurde (d.h. dass die Betreuungseinrichtung Ihr Kind zurückgewiesen hätte). Nach Angaben der Regierung von Oberbayern genügt es nicht, die behördliche Quarantäneanordnung des jeweils zuständigen Gesundheitsamts vorzulegen, beschäftigte Eltern müssen daher in diesen Fällen ein entsprechendes Schreiben/Bestätigung (zumindest in Textform) der Betreuungseinrichtung dem [Antragsformular](#) beifügen.

Ist Ihr Kind krank und gleichzeitig in Quarantäne, besteht aber kein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG. Ist Ihr Kind jedoch zuerst in Quarantäne und erkrankt dann, können Sie einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs.1a IfSG geltend machen.

Zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Fallkonstellation beachten Sie bitte die beiliegende [Übersicht](#)

5.5 In welcher Höhe und für welchen Zeitraum wird die Entschädigung gezahlt?

Nach dem Gesetzeswortlaut werden 67 Prozent des monatlichen Nettoeinkommens (aber maximal 2.016 Euro für einen vollen Monat) gezahlt und weiterhin (auf 80 % verminderte) Sozialversicherungsbeiträge an die gesetzliche Sozialversicherung abgeführt. Die bisherige Höchstdauer des Entschädigungsanspruches beträgt zehn Wochen pro Jahr, bei Alleinerziehenden zwanzig Wochen pro Jahr. Der Maximalzeitraum von zehn beziehungsweise zwanzig Wochen muss nicht an einem Stück in Anspruch genommen werden, sondern kann über mehrere Monate verteilt werden. Die Inanspruchnahme kann auch tageweise erfolgen. Der Zeitraum von einem Jahr bemisst sich hier nicht nach dem Kalenderjahr, sondern beginnt mit der erstmaligen Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite, dies war am 25. März 2020. Daher läuft seit dem 26. März 2021 ein neuer Anspruchszeitraum, der Anspruch mit Inkrafttreten der Änderung des Infektionsschutzgesetzes am 24. November 2021 nun vorerst bis einschließlich 19. März 2022.

5.5a Wie sind die Zeiträume genau im Antrag einzutragen?

Bei der Beantragung sind dazwischenliegende und nachfolgende Wochenenden sowie arbeitsfreie Tage, die im Rahmen der Vereinbarung der Arbeitszeitverteilung festgelegt wurden, bis zum nächsten individuellen Arbeitstag, an dem wieder gearbeitet werden kann, anzugeben.

Beispiel: Möchte ein/e Beschäftigte Ansprüche für die Arbeitswoche vom 15. bis 19. Juni geltend machen, ist im Antrag der Zeitraum 15. bis 21. Juni einzutragen. Etwas anderes gilt, wenn zum Beispiel gewünscht wird, nach diesem Zeitraum unmittelbar Erholungsurlaub aus 2020 einzubringen. Im o.g. Beispiel müsste die/der Beschäftigte im Antrag den Zeitraum 15.-19.06. eintragen, denn der Erholungsurlaub (im Anschluss) beginnt dann bereits am 20.06. (= Samstag). Die Beantragung von Erholungsurlaub hat immer vom ersten arbeitsfreien bis zum letzten arbeitsfreien Tag zu erfolgen, daran ändert sich auch durch die Regelung des § 56 Abs. 1a IfSG nichts.

5.6 Muss die Entschädigung versteuert werden?

Nein, die Entschädigung ist steuerfrei, unterliegt aber dem sog. Progressionsvorbehalt und muss entsprechend bei der Lohnsteuermeldung berücksichtigt werden.

5.7 Gibt es einen Anspruch auf die Entschädigungszahlung auch bei Aufnahme eines Pflegekindes?

Ja, wenn das Kind in Vollzeitpflege bei Pflegeeltern ist, erhalten die Pflegeeltern die Entschädigung.

5.8 Habe ich einen Anspruch als Geringfügig Beschäftigte*r (450 €-Job)?

Ja, denn Sie beziehen ein Arbeitsentgelt im Sinne des Gesetzes.

5.9 Erhalte ich auch eine Entschädigung, wenn ich teilweise, zum Beispiel 3 Tage in der Woche arbeiten kann, weil an den anderen beiden Tagen mein Ehegatte/Lebenspartner*in das Kind betreuen kann?

Aus verwaltungswirtschaftlichen Gründen sollen Entschädigungsansprüche grundsätzlich nur für zusammenhängende Zeiträume von jeweils mindestens einer Kalenderwoche geltend gemacht werden, wenn die Voraussetzungen des § 56 Abs. 1a IfSG für den gesamten Zeitraum vorliegen. Möchten sich Ehegatten beziehungsweise Lebenspartner die Betreuung des Kindes/der Kinder teilen, sollte deshalb eine solche Teilung der Betreuung immer im Wochenrhythmus erfolgen. Eine Splittung nach einzelnen Wochentagen (zum Beispiel Montag-Mittwoch übernimmt die Betreuung die Mutter, Donnerstag-Freitag der Vater) kann vorgenommen werden, da eine tageweise Inanspruchnahme des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG möglich ist.

5.10 entfällt

5.11 Erhalte ich auch eine Entschädigung, wenn ich aufgrund der Kinderbetreuung die regelmäßige Arbeitsverpflichtung nur teilweise erfüllen kann?

Wenn aufgrund der Betreuungssituation des/der Kinder und/oder der Art der beruflichen Tätigkeit die regelmäßige Arbeitsverpflichtung nicht zur Gänze erfüllt werden kann, ist dies zunächst durch die Einbringung von Zeitguthaben auszugleichen. Ferner sind die oben erwähnten anderen Möglichkeiten auszuschöpfen, der Arbeit vorübergehend bezahlt fernzubleiben (vgl. Frage Nr. 5.2 Wann besteht kein Anspruch auf Entschädigung bei notwendiger Kinderbetreuung). Anschließend können Sie nach § 56 Abs. 1a IfSG einen Entschädigungsanspruch geltend machen. Die Möglichkeit einer nur teilweisen Erbringung der Arbeitsverpflichtung (auch im Homeoffice) oder die grundsätzlich theoretischen und technischen Möglichkeiten eines Homeoffice-Arbeitsplatzes schließen den Entschädigungsanspruch dann nicht aus. Wenn von der Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG Gebrauch gemacht wird, entfällt die Verpflichtung zur Erbringung einer teilweisen Arbeitsleistung (gegebenenfalls auch im Homeoffice) für diesen Zeitraum. Im Rahmen des Antrages ist in jedem Fall glaubhaft darzulegen, dass alle anderen Möglichkeiten ausgeschöpft wurden, um den Verdienstaufschlag zu vermeiden. Es wird darauf hingewiesen, dass es sich bei der Aussage im Vordruck keine anderweitig zumutbare Betreuungsmöglichkeit der Regierung von Oberbayern, dass Homeoffice dann keine der/dem Erwerbstätigen zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist, wenn zum Beispiel mehrere (kleine) Kinder oder ein stark forderndes (zum Beispiel behindertes) Kind neben einer Vollzeittätigkeit in Homeoffice zu betreuen wären nur um ein Beispiel handelt. Ob möglicherweise Gründe vorliegen, die dazu führen, dass auch eine Teilzeittätigkeit mit der Betreuung auch eines (kleinen) Kindes nicht vereinbar ist, kann nur individuell beurteilt werden. Die Gründe sind daher von der/dem Beschäftigten glaubhaft darzulegen.

Bei der individuellen Beurteilung sollte insbesondere die Überlegung miteinfließen, ob durch Ausschöpfung der an der Dienststelle vorhandenen Arbeitszeiteinbringungsmodelle (im Geltungsbereich der DV-Flex 2.0 von 6 - 20 Uhr) oder durch eine vorübergehende Änderung der Lage und Verteilung der Arbeitszeit im gegenseitigen Einvernehmen eine Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Kinderbetreuung erreicht werden könnte. In keinem Fall ist Voraussetzung für die Geltendmachung eines Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1a IfSG, dass eine andere Person das Kind/die Kinder zwar stundenweise betreuen könnte, dies jedoch nur außerhalb des nach der DV-Flex festgelegten Gleitzeitrahmens möglich wäre.

5.11a Ist eine vorübergehende Reduzierung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit möglich, um dadurch eine bessere Vereinbarkeit von beruflicher Tätigkeit und Kinderbetreuung zu erreichen?

Kann der Vater/die Mutter zumindest teilweise im Homeoffice arbeiten, besteht im Einzelfall, sofern dies mit den betrieblichen Verhältnissen vereinbar ist, auch die Möglichkeit zur vorübergehenden Reduzierung der vereinbarten wöchentlichen Arbeitszeit für einen zusammenhängenden Zeitraum. Dieser Zeitraum soll aufgrund des damit verbundenen erheblichen Verwaltungsaufwands mindestens einen Kalendermonat betragen. Die Beantragung einer reduzierten wöchentlichen Arbeitszeit ist eine Handlung, die einen Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG ausschließt.

5.12 Darf man die Betreuung mit Nachbarn aufteilen?

Zur weiteren Entlastung der Eltern können derzeit Kinder im Sinne der Nachbarschaftshilfe beziehungsweise der gegenseitigen familiären Unterstützung gemeinsam in einem Haushalt betreut werden. Vorteil: Die Eltern wechseln sich mit der Betreuung der Kinder ab und unterstützen sich so gegenseitig.

Die wechselseitige Beaufsichtigung sollte in einer festen, familiär oder nachbarschaftlich organisierten Betreuungsgemeinschaft erfolgen, denn nur so können Infektionswege nachverfolgt und durch Quarantänemaßnahmen unterbrochen werden.

Beachten Sie dabei die jeweils geltenden Regelungen zur Kontaktbeschränkung für Ungeimpfte und Nichtgenesene (insbesondere §4 15.BayIfSMV) hinsichtlich der zulässigen Anzahl von Personen, die sich gemeinsam im öffentlichen Raum, in privat genutzten Räumen und auf privat genutzten Grundstücken aufhalten dürfen.

5.13 Inwieweit wird eine Betreuung durch Geschwister erwartet?

In seinen Hinweisen zu den Voraussetzungen für eine Notfallbetreuung für Berufe aus dem Bereich der kritischen Infrastruktur (bei denen ebenfalls Geschwisterkinder als Betreuungsmöglichkeit aufgeführt sind) geht das Bayerische Familienministerium von volljährigen Geschwistern aus. Inwieweit eine Betreuung auch durch ein nicht volljähriges, verantwortungsbewusstes Geschwisterkind zum Beispiel stundenweise möglich wäre, um Ihnen Homeoffice zu ermöglichen, können letztendlich nur Sie selbst entscheiden.

5.14 Wäre es möglich, zum Beispiel einen Restplatz in der Notbetreuung zu bekommen? - entfällt

5.15 Was muss ich tun, um eine Entschädigung zu erhalten?

Besprechen Sie zunächst mit Ihrer Führungskraft Ihre Möglichkeiten der Arbeitsleistung und Ihre Kinderbetreuungsnotwendigkeiten in den nächsten Wochen. Bedenken Sie dabei auch, dass

- Zeitguthaben und Urlaub aus den Vorjahren immer vorher (vor Inanspruchnahme der Entschädigungsleistung) einzubringen sind und
- in den Ferien grundsätzlich kein Anspruch auf Entschädigungsleistung besteht (Ausnahme zum Beispiel ausgefallene Ferienbetreuung im Hort oder in der Kita).

In WiLMA sowie unter www.muenchen.de ([Mitarbeiterservice](#)) finden Sie ein [Onlineformular](#), mit dem Sie Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz geltend machen können. Leiten Sie diesen Antrag über ihre Führungskraft an die Geschäftsleitung/Geschäftsstelle weiter und fügen Sie bitte die geforderten Unterlagen bei.

5.16 Wann und in welcher Form erhalte ich die Entschädigungsleistung nach einer Freistellung auf Grund § 56 Abs. 1a IfSG?

Der Ihrem monatlichen Entgeltanspruch entsprechende Betrag wird zunächst ganz regulär ausbezahlt. Die Auszahlung erfolgt unter dem Vorbehalt der Rückforderung. Das hat folgenden Hintergrund: Um eine Entschädigungsleistung erhalten zu können, müssen Sie einen tatsächlichen Verdienstausschlag erleiden. Dieser wird in Höhe von 67 % des Nettoentgelts ersetzt. Die Feststellung, für welche Zeit Ihnen eine Entschädigung (bei unbezahlter Freistellung) und für welche Zeit Ihnen ein Entgelt (bei Urlaub, Homeoffice-Tagen oder wenn Sie beziehungsweise Ihr Kind erkranken) zusteht, kann aktuell nur in der Rückschau erfolgen. Deshalb müssen die aktuell ausgezahlten Beträge nachträglich berichtigt werden. Dies erfolgt in der Regel durch eine Verrechnung mit dem nächsten Entgelt.

Bereits im Antrag auf Freistellung und auf dem Entgeltnachweis weisen wir Sie darauf hin, dass etwaige Überzahlungen verrechnet werden und ein Berufen auf Entreichung insoweit ausgeschlossen ist. Dies bedeutet übersetzt: Wir haben Sie vorher informiert, dass es zu Überzahlungen kommen kann, die wir verrechnen werden. Sie können sich nicht darauf berufen, Sie hätten das Geld schon ausgegeben.

5.17 Ist für die Eltern ein Zuschuss beziehungsweise eine Aufstockungsleistung der Stadt München vorgesehen?

Eine Aufstockung/ein Zuschuss durch die LHM ist aufgrund der rechtlichen Voraussetzungen nicht möglich. Um eine Entschädigung erhalten zu können, müssen Sie einen tatsächlichen Verdienstausschlag erleiden. Ein Zuschuss beziehungsweise eine Aufstockungsleistung des Arbeitgebers wird gegebenenfalls auf die Entschädigung angerechnet, d.h. die Entschädigung würde sich entsprechend verringern.

Auch eine Auszahlung des Entgelts ohne weitere Hinweise könnte als bezahlte Freistellung durch den Arbeitgeber oder als Aufstockung gewertet werden. Um Ihren Entschädigungsanspruch in voller Höhe zu sichern, wird daher in allen Veröffentlichungen und auch auf dem Entgeltnachweis deutlich gemacht, dass es sich bei eventuell zu viel erhaltenem Entgelt um eine vorübergehende Überzahlung handelt, nicht etwa um einen Zuschuss/eine Aufstockungsleistung.

5.18 Wie müssen Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz in paul@ eingegeben werden?

Die Eingabe von Zeiträumen beziehungsweise einzelnen Tagen, an denen Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1a IfSG geltend gemacht werden, erfolgt in paul@ im Subtyp 1900 - Betreuung Kind IfSG. Detaillierte Informationen finden Sie in der [paul@-Anwenderinformation](#) vom 27.07.2020. In der der Anwenderinformation beigefügten Anlage sind erläuternde [Beispielfälle](#) dargestellt. Beide PDF-Dateien sind auch im öffentlichen [Arbeitsraum paul@](#) hinterlegt.

Zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Fallkonstellation beachten Sie bitte die beiliegende [Übersicht](#)

6. Wie kann ich glaubhaft machen, dass ich ohne Notbetreuung nicht arbeiten kann? - entfällt

7. Ist es Voraussetzung, dass mein Kind in einer städtischen Kindertageseinrichtung betreut wird, um die Kindernotbetreuung in Anspruch nehmen zu können? - entfällt

8. Welche Geschäftsleitung ist für die Bestätigung der Berechtigung auf eine Kindernotbetreuung zuständig, wenn ich derzeit an einer anderen Dienststelle über das Personaleinsatzmanagement (PEIMAN) eingesetzt werde? - entfällt

9. Kann ich die Kindernotbetreuung auch in Anspruch nehmen, wenn ich zwar städtische*r Beschäftigte*r bin, aber außerhalb Münchens (z. B. in Dachau, Freising, ...) wohne und mein Kind auch dort in einer Kindertageseinrichtung betreut wird? – entfällt

10. Mit Inkrafttreten der Änderung des Infektionsschutzgesetzes am 24. November 2021 wurde § 45 Abs. 2a SGB V dahingehend geändert, dass der Anspruch auf das erweiterte Kinderkrankengeld bis einschließlich 19. März 2022 besteht. Wer hat Anspruch auf das erweiterte Kinderkrankengeld?

1. Privatrechtlich geregelte Beschäftigungsverhältnisse
Anspruchsberechtigt sind gesetzlich versicherte, berufstätige Eltern, die selbst Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kind gesetzlich versichert ist. Voraussetzung ist auch, dass es im Haushalt keine andere Person gibt, die das Kind betreuen kann. Privat Krankenversicherte sind von dem Anspruch ausgenommen.
2. Beamt*innen
Um in Bayern einen Gleichklang in der Behandlung der Beschäftigtengruppen Tarifbeschäftigte und Beamt*innen herzustellen, hat das Bayerische Staatsministerium der Finanzen und für Heimat klargestellt, dass die für die Beamt*innen geltende Bayerische Urlaubs- und Mutterschutzverordnung (UrlMV) entsprechend ausgelegt beziehungsweise angewendet werden kann.

Damit kann der erweiterte Anspruch von 30 Tagen pro Kind und Elternteil beziehungsweise 60 Tagen für Alleinerziehende auch von den bayerischen Beamt*innen –und auch bei der pandemiebedingten notwendigen Betreuung gesunder Kinder –geltend gemacht werden.

Auf die nach § 10 Abs. 3 UrlMV bestehende Einkommensgrenze wird hingewiesen (für das Jahr 2021 und 2022 beträgt die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung 64.350 Euro brutto im Jahr beziehungsweise 5.362,50 Euro brutto im Monat).

10a. Wie viele Krankentage stehen den Anspruchsberechtigten zu?

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld beträgt pro Elternteil und Kind 30 Tage und damit für Elternpaare pro Kind 60 Tage. Für Alleinerziehende beträgt der Anspruch pro Kind 60 Tage.

Der Anspruch besteht im Jahr 2021 für Versicherte für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte nicht mehr als insgesamt 130 Arbeitstage im Kalenderjahr und besteht vorerst bis einschließlich 19. März 2022.

Es können nur ganze Kinderpflegetage in Anspruch genommen werden, eine hälftige Aufteilung ist ausgeschlossen!

10b. Handelt es sich um eine bezahlte oder um eine unbezahlte Arbeits- beziehungsweise Dienstbefreiung?

1. Privatrechtlich geregelte Beschäftigungsverhältnisse
Privatrechtlich Beschäftigte werden von der LHM als Arbeitgeberin unbezahlt freigestellt und erhalten ein Kinderkrankengeld in Höhe von bis zu 90 Prozent des entfallenen Nettoarbeitslohns von der gesetzlichen Krankenkasse.
2. Beamt*innen
Beamt*innen werden von der LHM als Dienstherrin unter Fortzahlung ihrer Bezüge bezahlt freigestellt.

10c. Wie erfolgt die Beantragung der Kinderpflegetage bei der Landeshauptstadt München?

Die Kinderpflegetage sind wie üblich mit den [stadtweit gültigen Antragsformularen für die Arbeits-/Dienstbefreiung](#) an der Dienststelle zu beantragen. Nehmen Sie die Kinderpflegetage in Anspruch, weil Ihr Kind zu Hause wegen Erkrankung betreut werden muss, müssen Sie dabei – wie bisher – eine ärztliche Bescheinigung für Ihr erkranktes Kind in Kopie vorlegen

Nehmen Sie die Kinderpflegetage in Anspruch, weil Ihr Kind zu Hause betreut werden muss, weil Schulen, Kitas oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung geschlossen sind, die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben oder der Zugang zum Betreuungsangebot der Kita oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderung eingeschränkt wurde, mussten Sie bisher bei der LHM keine gesonderte Bescheinigung der Einrichtung (insbesondere Schule beziehungsweise Kita) vorlegen. Da die bayernweit geltende Schließung von Schulen und Kinderbetreuungseinrichtungen inzwischen aufgehoben wurde und die Schulen und anderen Betreuungseinrichtungen wieder geöffnet sind, ist als Nachweis für die Tage, an denen Ihre Kinder die Schule/Einrichtung nicht besuchen dürfen und eine Betreuung Ihrerseits erforderlich ist, mit dem Antrag auf Arbeits-/Dienstbefreiung auch die vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) entwickelte Musterbescheinigung oder mit einer vergleichbaren Bescheinigung bei Ihrer Dienststelle einzureichen.

10d. Wie und wo müssen privatrechtlich Beschäftigte das Kinderkrankengeld beantragen?

Ist das Kind krank, muss der Betreuungsbedarf gegenüber der gesetzlichen Krankenkasse mit einer Bescheinigung vom Arzt nachgewiesen werden. Dafür wird von der/vom behandelnden Ärzt*in die Ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes ausgefüllt.

Muss ein Kind aufgrund einer Schul- oder Kitaschließung zu Hause betreut werden, entscheidet jede gesetzliche Krankenkasse individuell, welche Unterlagen einzureichen sind, insbesondere ob eine Bescheinigung der jeweiligen Einrichtung erforderlich ist. Klären Sie bitte daher mit Ihrer gesetzlichen Krankenkasse, welche Unterlagen Sie in welcher Form der Krankenkasse vorlegen müssen. Dies ist insofern wichtig, da Sie für die Inanspruchnahme der Kinderpflegetage von der LHM als Arbeitgeberin unbezahlt freigestellt werden und das Kinderkrankengeld von den

gesetzlichen Krankenkassen gezahlt wird, die gegebenenfalls bei unvollständigen Unterlagen beziehungsweise Nachweisen diese Zahlung nicht leisten.

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit eine [Musterbescheinigung](#) entwickelt, die von Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegestellen oder Schulen verwendet werden kann und eine Ergänzung zum formellen Antrag bei der gesetzlichen Krankenversicherung darstellt

10e. Darf der vollständige Anspruch für Schul-/Kitaschließungen/Einrichtungen für Menschen mit Behinderung verwendet werden?

Ja. 30 beziehungsweise 60 Tage oder mehr bei mehreren Kindern können sowohl für die Betreuung eines kranken Kindes verwendet werden als auch für die Betreuung, weil die Schule/ Kita oder Einrichtung für Menschen mit Behinderung geschlossen beziehungsweise die Präsenzpflcht aufgehoben oder der Zugang eingeschränkt wurde.

10f. Muss die Schule/Kita/ Betreuungseinrichtung für Menschen mit Behinderung vollständig geschlossen sein?

Nein, auch wenn die Präsenzpflcht in der Schule aufgehoben, der Zugang zur Kita/ Betreuungseinrichtung für Menschen mit Behinderung eingeschränkt wurde oder nur die Klasse oder Gruppe nicht in die Schule, Kita oder Betreuungseinrichtung gehen kann, haben Eltern Anspruch.

10g. Besteht der Anspruch parallel zum Anspruch auf Lohnersatzleistungen nach §56 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG)?

Es bestehen grundsätzlich zwei Möglichkeiten, wie mit der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie umgegangen werden kann. Sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, können Eltern entweder Entschädigungs- (beziehungsweise (Freistellungs)ansprüche nach dem § 56 Abs. 1a IfSG (beziehungsweise § 10 Abs. 3 Satz 2 DA-Corona für Beamt*innen) geltend machen oder Kinderpflegetage nach dem § 45 SGB V (beziehungsweise nach der UrlMV für Beamt*innen) beantragen.

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld sollte dabei primär in Anspruch genommen werden. Dabei handelt es sich jedoch nur um einen Appell, d.h. es ist nicht zwingend, dass Sie vorrangig die Kinderpflegetage nach dem § 45 SGB V (beziehungsweise nach der UrlMV für Beamt*innen) beantragen, sondern sie haben ein Wahlrecht. Natürlich können nicht beide Ansprüche gleichzeitig geltend gemacht werden.

10h. Haben Minijobber einen Anspruch auf das erweiterte Kinderkrankengeld?

Beschäftigte in geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen (Minijobber) leisten nur einen Pauschalbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung und gelten damit nicht als gesetzlich krankenversichert. Sie sind daher nicht anspruchsberechtigt. Minijobber haben daher - wie bisher - nur in den Fällen einer Erkrankung des Kindes einen Anspruch auf bezahlte Freistellung durch die LHM als Arbeitgeberin in Höhe von

- 4 Arbeitstagen (§ 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. e TVöD) bei Minijobbern mit einem TVöD-Vertrag beziehungsweise
- 5 Arbeitstagen (§ 616 BGB) bei Minijobbern mit einem BGB-Vertrag.

Bei mehreren Kindern können höchstens 5 Arbeitstage bezahlte Freistellung pro Kalenderjahr in Anspruch genommen werden (§ 29 Abs. 1 Satz 3 TVöD).

Bei Schul- beziehungsweise Kita-Schließungen bleibt den Minijobbern nur der Entschädigungsanspruch gem. § 56 Abs. 1a IfSG (s. unten).

G) Hygiene und Gesundheit

1. Wann muss man in Quarantäne und wie lange muss man in Quarantäne bleiben?

Quarantäne ist eine zum Schutz der Gesellschaft vor ansteckenden Krankheiten befristete, behördlich angeordnete Isolation von Menschen, die verdächtig sind, an bestimmten Infektionskrankheiten erkrankt oder Überträger dieser Krankheiten zu sein. Demgegenüber steht die häusliche Zurückgezogenheit, bei der soziale Kontakte minimiert werden sollen, um (mögliche) Infektionsketten zu unterbrechen.

Man muss immer dann in Quarantäne, wenn das Gesundheitsamt dies schriftlich oder elektronisch anordnet. Dies ist der Fall

- wenn man vom Gesundheitsamt als sog. "enge Kontaktperson" eingestuft wurde.
Zur Definition des Begriffs "enge Kontaktperson" beachten Sie bitte die Erläuterungen im Arbeitsraum [Servicehotline Corona](#) und unter [Punkt 3.1 Definition enge Kontaktperson des RKI](#).
- wenn man als sog. "Verdachtsperson" eingestuft wurde.
Verdachtspersonen zeigen Erkrankungszeichen, die auf eine Corona-Infektion hindeuten und für die entweder das Gesundheitsamt eine Testung auf SARS-CoV-2 angeordnet hat oder die sich aufgrund der Erkrankungszeichen nach ärztlicher Beratung einer Testung auf SARS-CoV-2 unterzogen haben.
Wird von einer Ärztin/einem Arzt eine Testung vorgenommen, so wird die Verdachtsperson durch diesen bei der Testabnahme über die Verpflichtung zur Isolation schriftlich oder elektronisch informiert (vgl. [Allgemeinverfügung des StMGP vom 29. Oktober 2021](#)), eine schriftliche oder elektronische Anordnung des Gesundheitsamts erfolgt hier ausnahmsweise nicht.
Verdachtspersonen müssen sich unverzüglich nach der Mitteilung des Gesundheitsamts über die Anordnung der Testung oder, wenn eine solche Anordnung nicht erfolgt ist, unverzüglich nach Vornahme der Testung in Isolation begeben. Dies gilt auch dann, wenn ein zuvor vorgenommener Antigentest ein negatives Ergebnis aufweist.
- wenn ein durch eine medizinische Fachkraft oder eine vergleichbare, hierfür geschulte Person vorgenommener Antigentest ein positives Ergebnis aufweist und für die entweder das Gesundheitsamt eine Testung angeordnet hat oder die sich aufgrund des positiven Antigen-Testergebnisses einer PCR-Testung unterziehen. Die positiv getestete Person muss sich unverzüglich nach der Mitteilung des Gesundheitsamts über die Anordnung der Testung oder, wenn eine solche Anordnung nicht erfolgt ist, unverzüglich nach Vornahme der Testung in Isolation begeben. Hat das Gesundheitsamt die Testung nicht angeordnet, besteht die Verpflichtung, sich beim zuständigen Gesundheitsamt zu melden und über das Testergebnis, die Art der Testung und das Datum des Tests zu informieren. Die das Testergebnis bekanntgebende Stelle informiert bei Bekanntgabe des Testergebnisses die positiv getesteten Personen schriftlich oder elektronisch über die Verpflichtung zur Isolation

Hinsichtlich der Beendigung der Quarantäne verweisen wir auf die Informationen im Arbeitsraum "Servicehotline Corona", beachten Sie hierbei bitte den Artikel "[Quarantänedauer](#)" zu den [Indexpersonen](#) (IP), [engen Kontaktpersonen](#)

beziehungsweise zu den [Verdachtspersonen](#). Die Quarantäne von Indexpersonen (IP) endet automatisch mit dem im Schreiben vom RGU aufgeführten Enddatum für den Quarantänezeitraum. Es erfolgt keine aktive Entlassung durch das Gesundheitsamt (kein gesonderter Anruf vom RGU).

Bei Indexpersonen (IP) muss zum Ende der Quarantäne zusätzlich ein negativer PCR oder Antigen-Schnelltest vorliegen. Der Test darf frühestens am 14. Tag der Quarantäne durchgeführt worden sein. Bei vollständig geimpften und asymptomatischen Indexpersonen besteht die Möglichkeit der Freitestung nach 7 Tagen. Die Quarantäne endet in beiden Fällen nicht automatisch mit Vorliegen des negativen Testergebnisses, sondern das zuständige Gesundheitsamt entscheidet über die Beendigung der Isolation. Wenn Sie im Stadtgebiet München wohnen, ist das negative Testergebnis sowie (im Fall der Freitestung nach 7 Tagen) der Impfnachweis an corona-ip-info@muenchen.de zu senden.

Bei ungeimpften engen Kontaktpersonen endet die Quarantäne nach 10 vollen Tagen (= 11. Tag) automatisch, eine Abschlusstestung wird nicht verlangt. Es besteht die Möglichkeit der Verkürzung der Quarantäne durch einen Test, der frühestens 7 Tage nach Quarantänebeginn bzw. nach dem letzten Kontakt zur Indexperson durchgeführt werden kann. Die Quarantäne endet dann automatisch mit der Übermittlung des negativen Testergebnisses. Wenn Sie im Stadtgebiet München wohnen, ist das Testergebnis an corona-information-kontaktpersonen@muenchen.de zu senden. Bei geimpften bzw. genesenen engen Kontaktpersonen wird grundsätzlich keine Quarantäne angeordnet.

Ausführungen zur Einreisequarantäne finden Sie unter der Rubrik H "[Reisen während Corona](#)"

Ergänzung

Aufgrund der hohen Anzahl an täglichen Neuinfektionen kann es aktuell zu Verzögerungen bei der Kontaktaufnahme durch das Gesundheitsamt kommen. Deshalb sollen Indexpersonen Ihre Kontaktpersonen **vorab** über Ihre Covid-19-Infektion informieren. Das Gesundheitsamt wird sich so bald wie möglich bei Ihnen melden. Für die betroffenen Kontaktpersonen gilt § 6a DA Corona.

Das Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU) weist darauf hin, dass jede Person, die ein positives Testergebnis erhält, verpflichtet ist, sich umgehend für vierzehn Tage in Isolation zu begeben – unabhängig davon, ob sie bereits vom Gesundheitsamt kontaktiert wurde. Das regelt die Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege (StMGP).

Weitere Informationen finden Sie unter dem Beitrag der [Servicehotline Corona](#).

Ausführungen zur Einreisequarantäne finden Sie unter der Rubrik H "[Reisen während Corona](#)"

Ergänzung

Aufgrund der hohen Anzahl an täglichen Neuinfektionen kann es aktuell zu Verzögerungen bei der Kontaktaufnahme durch das Gesundheitsamt kommen. Deshalb sollen Indexpersonen Ihre Kontaktpersonen **vorab** über Ihre Covid-19-Infektion informieren. Das Gesundheitsamt wird sich so bald wie möglich bei Ihnen melden. Für die betroffenen Kontaktpersonen gilt § 6a DA Corona.

Das Referat für Gesundheit und Umwelt (RGU) weist darauf hin, dass jede Person, die ein positives Testergebnis erhält, verpflichtet ist, sich umgehend für vierzehn Tage in Isolation zu begeben – unabhängig davon, ob sie bereits vom Gesundheitsamt kontaktiert wurde. Das regelt die Allgemeinverfügung des Bayerischen Staatsministeriums für Gesundheit und Pflege (StMGP).

Weitere Informationen finden Sie unter dem Beitrag der [Servicehotline Corona](#).

1a. Wie wird meine Abwesenheit als Indexperson, enger Kontaktperson beziehungsweise als Verdachtsperson (vgl. FAQ Nr.1) in paul@ erfasst?

Sind betroffene Beschäftigte im Home-Office tätig, darf für diese Zeit keine Erfassung einer Abwesenheit in paul@ erfolgen. Bei einer Abwesenheit als Indexperson, enger Kontaktperson beziehungsweise als Verdachtsperson handelt es sich um eine behördlich angeordnete Quarantäne, diese Abwesenheiten sind bei privatrechtlich Beschäftigten (Ausnahme: Beschäftigte mit BGB-Vertrag) grundsätzlich als Abwesenheit im IT 2001 mit dem Subtyp 1901 - Quarantäne IfSG zu erfassen. Im Beamtenbereich wird die Abwesenheit im IT 2001 grundsätzlich mit dem Subtyp 1385 –Freistellung bezüglich sonstige Gründe eingetragen. Zu bestehenden Ausnahmen von diesem Grundsatz und zur Veranschaulichung der unterschiedlichen Fallkonstellation beachten Sie bitte die beiliegende Übersicht. Auf die FAQs Nr. 11 in der Rubrik A Allgemeine Infos und Nr. 1c in der Rubrik Krankmeldung wird verwiesen.

1b. Muss ich auch nach einem positiven Selbsttest in Quarantäne und wie wird meine Abwesenheit bis zur Klärung, ob tatsächlich eine Infektion mit dem Coronavirus vorliegt, in paul@ erfasst ?

1b. Muss ich auch nach einem positiven Selbsttest in Quarantäne und wie wird meine Abwesenheit bis zur Klärung, ob tatsächlich eine Infektion mit dem Coronavirus vorliegt, in paul@ erfasst?

Corona-Selbsttests, die im Einzelhandel erworben werden können, sind zur Anwendung durch Privatpersonen bestimmt und geben Hinweise auf eine mögliche Infektion mit dem Coronavirus. Zur Abgrenzung von PCR-Tests und Antigen-Schnelltests verweisen wir auf die Informationen im Arbeitsraum "[Servicehotline Corona](#)". Wenn der Selbsttest ein positives Ergebnis zeigt, gilt § 15 Abs. 1 Satz 2 des Arbeitsschutzgesetzes (ArbSchG). Sie müssen das positive Testergebnis melden und der Dienststelle fernbleiben beziehungsweise die Dienststelle unverzüglich verlassen und jeden weiteren persönlichen Kontakt zu Kolleg*innen und Kund*innen vermeiden.

Ein positives Ergebnis im Selbsttest muss so schnell wie möglich durch einen molekularbiologischen Test (PCR-Test) bestätigt werden. Das Gleiche gilt bei einem positiven Schnelltest. Vereinbaren Sie daher unverzüglich über Ihren Hausarzt, den Bereitschaftsdienst der Kassenärztlichen Vereinigung (Tel. 116 117) oder über das Gesundheitsamt eine PCR-Testung zur Bestätigung des Verdachts auf eine Corona-Infektion.

Bis zur Klärung, ob eine Virusinfektion dem Coronavirus vorliegt, müssen Sie von zu Hause aus zu arbeiten, wenn HomeOffice möglich ist und solange sie keine Krankheitssymptome aufweisen. Ist kein HomeOffice möglich, werden sie in diesem Zeitraum als arbeits- beziehungsweise dienstunfähig behandelt. Hierbei handelt es

sich jedoch nicht um eine staatlich beziehungsweise behördlich angeordnete Quarantäne, Ihre Personaldienststelle erfasst Ihre Abwesenheit in paul@ daher als "krank ohne Attest" und nicht mit dem Subtyp 1901 "Quarantäne". Eine Erfassung mit dem Subtyp 1901 „Quarantäne“ kann ausnahmsweise nur dann erfolgen, wenn der Zeitraum der Klärung im Einzelfall einen längeren Zeitraum in Anspruch genommen hat und die/der Beschäftigte nachweislich und dokumentiert belegen kann, dass sie/er die zuvor beschriebenen Schritte unverzüglich unternommen hat.

2. Wie lange dauert es, bis nach einer Ansteckung erste Krankheitszeichen auftreten?

Derzeit wird davon ausgegangen, dass es nach einer Ansteckung bis zu 14 Tage dauern kann, bis Krankheitszeichen auftreten. Laut WHO beträgt die Inkubationszeit im Durchschnitt fünf bis sechs Tage.

3. Hygiene

Nach wie vor ist eine richtige Händehygiene ausreichend, eine zusätzliche Händedesinfektion ist für die Allgemeinbevölkerung nicht erforderlich. Das Robert-Koch-Institut (RKI) und auch die Bundeszentrale für gesundheitliche Aufklärung (BzgA) empfehlen nach wie vor neben dem hygienischen Händewaschen eine Hust- und Nies-Etikette sowie die Einhaltung des Mindestabstands 1,5-2m. Eine Anleitung zur richtigen Handhygiene finden sie hier. Ferner soll bei der Begrüßung von Händeschütteln Abstand genommen werden.

Mit der vom Robert-Koch-Institut empfohlenen AHA + L + A Formel schützen Sie sich und andere:

Abstand halten, **H**ygiene beachten und **A**lltagsmaske (Maske) tragen. In Herbst und Winter, wenn wir uns vermehrt in geschlossenen Räumen aufhalten, ist auch das regelmäßige Lüften sehr wichtig. Ein weiteres A soll an die Corona-Warn-App erinnern.

<https://www.infektionsschutz.de/coronavirus/alltag-in-zeiten-von-corona.html>

4. Werden den Beschäftigten eigentlich geeignete Mittel zur Händedesinfektion zur Verfügung gestellt?

Hierfür besteht keine dringende Notwendigkeit. Weitere Informationen finden Sie im Artikel [Händewaschen versus Händedesinfektion](#).

5. Gibt es Sonderregelungen für Beschäftigte, die mit Personen, die ein erhöhtes Gesundheitsrisiko haben, zusammen leben?

Für Beschäftigte, bei deren im selben Haushalt lebenden Angehörigen ein erhöhtes Gesundheitsrisiko besteht, gelten keine besonderen Regelungen (sofern es sich nicht um pflegebedürftige Angehörige handelt).

6. Welche Grunderkrankungen führen zu einem höheren Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf, sodass eine Rücksprache mit der

behandelnden Ärzt*in zu erforderlichen Maßnahmen am Arbeitsplatz geführt werden sollte? (vgl. § 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 der/dem behandelnden Ärzt*in 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 die/der behandelnde Ärzt*in entscheiden, ob die oder der Beschäftigte noch arbeitsbeziehungsweise dienstfähig ist. Bescheinigt die/der Ärzt*in die arbeitsbeziehungsweise Dienstunfähigkeit nicht, wird hinsichtlich der weiteren Vorgehensweise auf die [KAV-Kurznachrichten Nr. 8/2020](#) verwiesen.

7. 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.

8. Wie sind Flächen/Räume von Personen zu reinigen, bei denen eine Infektion festgestellt wurde?

Wenn bei einem Mitarbeiter oder einer Mitarbeiterin ein Corona-Verdacht besteht oder eine Corona-Infektion mittels Test festgestellt wurde, sollte der Arbeitsplatz nicht mehr genutzt sowie der Raum gesperrt (abschließen und/oder kennzeichnen) werden. Durch die Führungskraft soll über die Geschäftsleitungen/Hausverwaltungen eine sofortige Reinigung durch den Reinigungsdienst veranlasst werden. Durch den Reinigungsdienst erfolgt eine Grundreinigung des Raumes / Arbeitsplatzes (Boden, Türklinken, Tischoberflächen,). Tastatur/Maus und Telefon sind grundsätzlich ohne explizite Reinigung für 14 Tage nicht zu nutzen. Bekannt ist, dass auch ohne Reinigung der Erreger innerhalb von fünf Tagen verschwunden ist. Die Überlebenszeit des Erregers auf Flächen wird dabei begünstigt durch feuchtes, kaltes Klima, welches in unseren Büroräumen eigentlich nicht vorkommen sollte. Die angegebene Dosierung von Reinigungsmitteln ist einzuhalten, damit diese wirken und nicht schaden. Wischen statt Sprühen, um eine vollständige Benetzung der Oberfläche zu gewährleisten.

9. Wie hoch ist das Ansteckungsrisiko über Flächen/Gegenstände grundsätzlich und können Coronaviren über das Berühren von Flächen und Gegenständen wie zum Beispiel Bargeld, Türklinken, et cetera übertragen werden?

Es sind bisher keine Infektionen mit SARS-CoV-2 über diesen Übertragungsweg bekannt. Grundsätzlich können Coronaviren durch direktes Niesen oder Husten einer infizierten Person auf Oberflächen gelangen und eine Zeit lang überleben. Eine Schmierinfektion einer weiteren Person erscheint dann möglich, wenn das Virus kurz danach über die Hände auf die Schleimhäute des Mund- und Rachenraumes oder die Augen übertragen wird. Um sich vor Virusübertragungen über kontaminierte Oberflächen zu schützen, ist es wichtig, die allgemeinen Regeln der Hygiene des Alltags wie regelmäßiges Händewaschen und Fernhalten der Hände aus dem Gesicht zu beachten.

Eine spezielle Desinfektion des Arbeitsplatzes und von Räumen ist nicht notwendig.

Die Nichtnutzung des Arbeitsplatzes beziehungsweise Raumes vor erfolgter Grundreinigung (unter 9.) dient insbesondere dazu, die Möglichkeit einer Schmierinfektion auszuschließen.

Tastatur/Maus und Telefon sind personenbezogene Betriebsmittel. Diese sollten grundsätzlich vor der Nutzung durch einen anderen Beschäftigten – je nach Zustand - explizit gereinigt oder ausgetauscht werden.

10. Kann ich weiterhin in die städtische Kantine gehen?

Sie können sich über die aktuelle Lage in den städt. Kantinen stets auf der WILMA Seite [Kantinen & Cafeterien](#) informieren.

11. Dienstliche Handlungsempfehlungen während der Corona-Krise - entfällt

12. entfällt

13. Werde ich von Seiten des RGU über ein negatives Testergebnis informiert?

Negative Testergebnisse werden ausschließlich über den Hausarzt oder über die Kassenärztliche Vereinigung Bayern (KVB) mitgeteilt. Das RGU bittet daher alle Münchner*innen, dies zu beachten. Nähere Informationen finden Sie auf [muenchen.de](#). Um Personen, die auf das Coronavirus negativ getestet wurden, zeitnah ein Testergebnis zu übermitteln, hat die Kassenärztliche Vereinigung Bayerns (KVB) aktuell einen [SMS-Service](#) eingeführt.

14. Rät die Arbeitgeberin von einer Nutzung des ÖPNV ab?

Die Arbeitgeberin rät **nicht** von der generellen Nutzung des Öffentlichen Personennahverkehrs ab. Bitte beachten Sie die allgemeinen [Hygiene- und Abstandsregelungen](#) und tragen Sie die vorgeschriebene Maske.

15. Was ist bei der Reinigung von wiederbenutzbaren Masken zu beachten?

Da die Feuerwehr bereits Brandeinsätze in Zusammenhang mit der Reinigung von Masken verzeichnen, möchte sie auf folgende Punkte hinweisen:

- Viele Masken haben Drahtbügel im Nasenbereich verarbeitet. Daher dürfen diese **NICHT** zur Reinigung in die Mikrowelle. Durch das Metall kann eine Funkenbildung hervorgerufen werden, welche die Maske und die Mikrowelle in Brand setzen.
- Es reicht aus, die Masken zu bügeln oder bei 60 Grad in der Waschmaschine zu waschen.

Wenn sie diese Punkte berücksichtigen, können sie die Masken im Anschluss wiederverwenden. Bitte halten sie trotz der Gesichtsmaske weiterhin die allgemeinen Hygieneregeln ein und bleiben sie gesund.

Hinsichtlich der Reinigung von Atemschutzmasken beachten Sie bitte die Veröffentlichung [Möglichkeiten und Grenzen der eigenverantwortlichen Wiederverwendung von Atemschutzmasken für den Privatgebrauch](#).

16. Welche Masken sind in der DA Corona gemeint?

Es ist die Maske zu tragen, die das Regelwerk vorgibt (entweder med. Gesichtsmaske oder Atemschutzmaske). Hinweise dazu unter folgendem Link:

<https://www.bfarm.de/SharedDocs/Risikoinformationen/Medizinprodukte/DE/schutzmasken.html>

16a. Gibt es eine Maskenpflicht für Menschen mit Behinderung oder Asthma?

Es gibt keine generelle Befreiung, aber Ausnahmen im Einzelfall:

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.

Sind Menschen aufgrund einer Behinderung oder einer Erkrankung nicht in der Lage, eine Maske zu tragen und wurde dies ärztlich bestätigt, müssen diese eine Sanktionierung nicht befürchten.

Da die betroffenen Personen möglicherweise zur Risikogruppe zählen, sollte aber überlegt werden, ob sich nicht eine andere Lösung für die täglichen Versorgungsgänge findet (zum Beispiel Lebensmittel liefern oder mitbringen lassen).

- Der Behindertenbeauftragte der Bayerischen Staatsregierung Holger Kiesel appelliert aber: Alle, denen es möglich ist, sollen eine Maske tragen.

16b. 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. (Auszug von BayMBl. 2020 Nr. 240 vom 05.05.2020)

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.

Sie dürfen bitte die Maske gemäß der Verordnung von der Bayerischen Staatsregierung beim Sprechen unter Abstandsregelung herunterziehen.

Sonst bitte ich um schriftliche Mitteilung auf dem Papier. Vielen Dank.

16c. Muss die Maske von allen Personen im öffentlichen Raum getragen werden, oder gibt es Ausnahmen?

Grundsätzlich muss die Maske im öffentlichen Raum (Geschäfte und öffentlicher Nahverkehr) getragen werden. Es gibt jedoch folgende Ausnahmeregelungen:

- Kinder sind bis zum sechsten Geburtstag von der Tragepflicht befreit.
- Personen, die glaubhaft machen können, dass ihnen das Tragen einer Maske aufgrund einer Behinderung, aus gesundheitlichen Gründen nicht möglich oder unzumutbar ist, sind von der Trageverpflichtung befreit.
- Das Abnehmen der Maske ist zulässig, solange es zu Identifikationszwecken oder zur Kommunikation mit Menschen mit Hörbehinderung erforderlich ist.
- Für Dienstleistungsbetriebe mit Kundenverkehr entfällt die Maskenpflicht, sowie die Art der Dienstleistung sie nicht zulässt.
- In Arzt- und Zahnarztpraxen und allen sonstigen Praxen, in denen medizinische, therapeutische und pflegerische Leistungen erbracht werden, entfällt die Maskenpflicht, soweit die Art der Leistung sie nicht zulässt.

16d. Darf ich die Maske zum Kommunizieren abnehmen, wenn ich selbst gehörlos bin?

Ja. Auf den erforderlichen Mindestabstand von 1,5 m von der Gesprächspartner*in ist dann besonders zu achten.

16e. In welchem Gesetz ist die Ausnahmeregelung zum Tragen der Maske geregelt?

Im [§ 2 der 15. Bayerischen Infektionsschutzmaßnahmenverordnung](#).

17. Wann gilt für mich als schwangere oder stillende Beschäftigte ein Beschäftigungsverbot?

Während der Gültigkeit von Kontaktbeschränkungen gem. der Corona-ArbschV, darf ich als ungeimpfte bzw. nicht vollständig geimpfte Schwangere ausschließlich von Zuhause aus arbeiten und mein Dienstgebäude grundsätzlich nicht betreten. Dasselbe gilt auch für die Stillzeit, damit auch mein Kind keinem erhöhten Infektionsrisiko

ausgesetzt ist. Ist eine Tätigkeit ausschließlich im Homeoffice nicht möglich, gilt insofern ein Beschäftigungsverbot.

Diese besonderen Regelungen gelten während der Stillzeit jedoch nur sofern

- Ihr Kind das erste Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
- das Stillen während der Arbeitszeit erfolgt (also nicht vor oder nach der Arbeitsleistung) und damit
- ohne Tätigkeit im Homeoffice Ihr Kind zum Stillen an die Arbeitsstelle gebracht werden würde beziehungsweise Sie zum Stillen nach Hause fahren würden.

Unabhängig von den Regelungen aufgrund Corona ist weiterhin auch ein individuelles Beschäftigungsverbot möglich, sofern durch eine Fortdauer der Tätigkeit (im Homeoffice) Ihre Gesundheit oder die Ihres Kindes gefährdet ist.

17a. Ist stundenweises Arbeiten im Homeoffice während des Corona-bedingten Beschäftigungsverbotes für ungeimpfte/nicht vollständig geimpfte schwangere und stillende Beschäftigte möglich?

Sollte eine Arbeitsleistung ausschließlich zuhause zwar möglich sein, der Arbeitsumfang der für Homeoffice geeigneten Tätigkeiten aber nicht ausreichen, um die gesamte Sollarbeitszeit erfüllen zu können, kann in Absprache mit der Dienststelle auch nur stundenweise im Homeoffice gearbeitet werden. Meine individuelle Sollarbeitszeit gilt dann als erfüllt, es gibt keine Auswirkungen auf meine Besoldung beziehungsweise mein Entgelt.

Um die Sollarbeitszeit möglichst erfüllen zu können sollen alle Arbeiten ausgeführt werden, die Sie während der Schwangerschaft im Homeoffice erledigen können, ohne sich oder Ihr (ungeborenes) Kind zu gefährden. Dabei kann es sich auch um sachgebiets- oder abteilungsübergreifende Aufgaben oder um nicht IT-gestützte Tätigkeiten handeln (zum Beispiel Bearbeiten von Akten, die Ihnen nach Hause gebracht werden). Eine regelmäßige Abholung von Unterlagen durch Sie (gegebenenfalls außerhalb der üblichen Bürozeiten) ist jedoch nicht möglich. Der Transport der Unterlagen et cetera von und zur Beschäftigten muss durch die Dienststelle organisiert werden, schon allein aus datenschutzrechtlicher Sicht dürfen Unterlagen nicht durch Dritte transportiert werden.

Auch für die Arbeit im Homeoffice gelten die allgemeinen Arbeitsbedingungen und die speziellen Regelungen zum Mutterschutz (zum Beispiel bzgl. Höchstarbeitszeit oder Heben schwerer Gegenstände).

17b. Wie muss die Dienststelle den Transport der Unterlagen organisieren, können ggfs. bei Umwegen diese auch entsprechend abgerechnet werden?

Die Dienststelle müsste diese Fahrt als Dienstfahrt genehmigen (schriftlich, wenn die Stadtgrenze überschritten wird, kann aber auch als Pauschalgenehmigung schriftlich erfolgen), dann könnten angefallene Kosten für diejenigen Kilometer, die über den normalen Arbeitsweg hinausgehen, erstattet werden.

Liegen triftige Gründe für die Nutzung eines Pkw vor (weil schwere Unterlagen transportiert werden müssen oder weil zum Beispiel der Datenschutz in den öffentlichen Verkehrsmitteln nicht gewährleistet ist) könnten die gesamten gefahrenen Kilometer mit 0,35 Euro/km ersetzt werden.

Für diese Dienstfahrten ist die betroffene Person unfallversichert.

. Dürfen schwangere/stillende Beschäftigte an Präsenzfortbildungen teilnehmen? Während der Gültigkeit von Kontaktbeschränkungen gem. der Corona-ArbschV besteht grundsätzlich ein Beschäftigungsverbot für ungeimpfte bzw. nicht vollständig geimpfte schwangere und stillende Beschäftigte an der Dienststelle. Während der Schwangerschaft darf in diesem Fall ausschließlich von zu Hause aus gearbeitet werden. D.h. ungeimpfte/nicht vollständig geimpfte schwangere und stillende Beschäftigte dürfen während der Gültigkeit von Beschränkungen keine Präsenzveranstaltung besuchen oder an der Dienststelle tätig werden.

Liegt ein vollständiger Impfschutz vor, ist dennoch sorgfältig abzuwägen, ob die Fortbildung für die Schwangere zu diesem Zeitpunkt zwingend erforderlich ist.

Ein regelmäßiges Aufsuchen der Dienststelle, um Akten zu bringen beziehungsweise zu holen, ist aufgrund des Risikos, dabei Parteiverkehr und/oder wechselnden Kolleg*innen zu begegnen, nicht möglich. Ein einmaliges Aufsuchen der Dienststelle außerhalb der üblichen Bürozeiten, um zum Beispiel einen für die Tätigkeit im HomeOffice notwendigen dienstlichen Laptop in Empfang zu nehmen und in Betrieb zu setzen, ist hingegen zulässig und auch zumutbar.

18. 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. Das RKI empfiehlt, persönliche Kontakte zu reduzieren und sich mit der hausärztlichen Praxis oder dem ärztlichen Bereitschaftsdienst unter 116 117 in Verbindung zu setzen. Die Ärztin/Der Arzt wird nach Symptomen, relevanten Kontakten und gegebenenfalls Risikoindikationen fragen und dann entscheiden, ob getestet werden soll. Nach der § 2 der Testverordnung des Bundes (TestV) besteht für Personen, die einen Warnhinweis in der Corona-Warn-App erhalten haben, ein **Anspruch** auf einen kostenlosen PCR-Test (Smartphone zur Testung mitbringen !). Als Münchner Bürger*in können Sie sich auch online über corona-testung.de für einen Testtermin auf der Theresienwiese anmelden.

Ungeimpfte Beschäftigten sollen dringend von diesem Angebot Gebrauch zu machen.

Auch Beschäftigten, die eine CWA-Warnung "Erhöhtes Risiko" erhalten und **Symptome** einer SARS-CoV-2-Infektion zeigen, wird eine sofortige Testung auf SARS-CoV-2 **unbedingt** empfohlen. Sie dürfen nicht zum Dienst erscheinen und sind bis zur Klärung, ob eine häusliche Quarantäne angezeigt ist, als dienstbeziehungsweise arbeitsunfähig zu behandeln (vgl. § 6a Abs. 1 DA-Corona).

Dies gilt auch für Beschäftigte, mit einer CWA-Warnung, die weder genesen noch geimpft sind und die jedoch keine infektionstypischen Symptome haben (vgl. § 6a Abs. 2 DA-Corona). Sie sollen sich unverzüglich an das jeweils zuständige Gesundheitsamt wenden, um das weitere Vorgehen abzuklären. Geimpfte oder genesene Beschäftigte sollen sich an die hausärztliche Praxis wenden; um die Kontaktsituation und die eventuelle Notwendigkeit einer Testung zu klären (§ 6a Abs. 3 DA Corona)

Beschäftigte ohne Symptome bzw. mit nur leichten Symptomen, die zu keiner Arbeits- bzw. Dienstunfähigkeit führen, sollen im Home-Office arbeiten, sofern dies möglich und zulässig ist.

19. Corona-Warn-App: Die App zeigt eine Begegnung an und den Hinweis des niedrigen Risikos – was ist zu tun?

Im Gegensatz zur roten Anzeige (erhöhtes Risiko) wurde bei der grünen Anzeige (niedriges Risiko) bei etwaigen Begegnungen der definierte Schwellenwert nicht überschritten.

Konkret heißt dies, dass das Abstandsgebot stets eingehalten wurde und/oder es sich ausschließlich um ein kurzes Zeitintervall einer Begegnung handelte. Die App informiert in dem Fall ausschließlich über allgemein geltende Hygiene- Schutzmaßnahmen sowie Abstandsregelungen.

Bei einer grünen Anzeige besteht kein akuter Handlungsbedarf. Ein Kontaktfall im Sinne des § 6a Abs. 2 DA liegt nicht vor.

20. Wer kann sich in der Teststation auf der Theresienwiese testen lassen?

Die Teststation ist für alle Münchner Bürger*innen geöffnet. Städtische Beschäftigte, die ihren Wohnsitz außerhalb von München haben, können die Adresse ihrer Dienststelle angeben.

Die Teststation auf der Theresienwiese ist von Montag bis Freitag jeweils von 8 bis 20 Uhr und am Samstag und Sonntag von jeweils 8 bis 17 Uhr geöffnet.

Eine vorherige Online-Terminvereinbarung [unter www.corona-testung.de](http://www.corona-testung.de) ist notwendig.

21. Welche Masken dürfen Beschäftigte innerhalb der Landeshauptstadt München beziehungsweise tragen? Kann man den Mund und die Nase auch durch Papiermasken, durchsichtige Plastikmasken, Schals oder Tücher bedecken? - entfällt

21a. Ist das Tragen einer durchsichtig anliegenden Gesichtsmaske zulässig beziehungsweise stellen diese Visiere eine Alternative zur Maske dar? - entfällt

22. Gelten nach einer überstandenen Covid-19-Erkrankung oder bei vollständigen Impfschutz dennoch die Einschränkungen gem. DA Corona?

Für vollständig geimpfte Personen besteht, insbesondere in Hinblick auf die neuen Varianten des Virus, weiterhin ein wenn auch deutlich verringertes Risiko der Virusübertragung ([RKI Stand 15. Juli 2021](#)).

Daher ist auch bei Beschäftigten mit bereits überstandener Infektion/ mit vollständigem Impfstatus nach § 6a Abs. 2 DA Corona zu verfahren. Kontaktpersonen müssen sich nach Kenntnis des Kontakts direkt an das zuständige Gesundheitsamt wenden und

dürfen erst wieder an die Dienststelle kommen, wenn das Gesundheitsamt eine Quarantäne nicht für erforderlich hält.

Schwangere Beschäftigte dürfen trotz einer bereits abgeschlossenen Erkrankung ebenfalls nicht an ihren Arbeitsplatz kommen, wenn die Erkrankung mehr als 6 Monate zurückliegt, also kein „Genesenenstatus“ mehr vorliegt. Hier gilt § 10a DA Corona analog.

Hinsichtlich der Regelungen für Genesene/vollständig Geimpfte im Zusammenhang mit der CoronaEinreiseV beachten Sie bitte die FAQs Nr. 2 und 2a in der Rubrik H "Reisen".

23. 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 ZWE) 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 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 der Führungskraft nur vorgelegt werden und verbleibt bei der Dienstkraft.

Diese Regelung gilt für Beschäftigte mit flexiblen und festen Arbeitszeiten.

24. Was ist unter erhöhtem Aerosolausstoß zu verstehen und wann sind entsprechende Atemschutzmasken zu tragen?

Gemäß Anlage 1 Nr. 1c (Schutzmasken) der DA Corona haben die Beschäftigten Atemschutzmasken unter anderem dann zu tragen, wenn bei ausgeführten Tätigkeiten mit einer Gefährdung durch erhöhten Aerosolausstoß zu rechnen ist. Das ist z. B. bei lautem und intensivem Sprechen der Fall. Ob ein erhöhter Aerosolausstoß bei den ausgeführten Tätigkeiten an der Dienststelle vorliegt, kann anhand der Gefährdungsbeurteilung ermittelt werden. Die für Sie zuständige Fachkraft für Arbeitssicherheit oder Betriebsärztin*arzt berät Sie hierbei.

H) Reisen

1. Darf ich eine Reise ins Ausland unternehmen?

Beachten Sie bitte den Aufruf der Bundesregierung, auf Reisen möglichst zu verzichten. Es besteht jedoch grundsätzlich kein Verbot von privaten Auslandsreisen. Dies gilt auch für Reisen in Länder, die vom Robert-Koch-Institut als internationale Risikogebiete ausgezeichnet wurden.

Sofern eine zulässige Reise vor Antritt mit der Dienststelle abgesprochen wird, drohen hierdurch im Regelfall auch keine dienstaufsichtlichen Konsequenzen. Dies gilt insbesondere für Heimaturlaube und Familienbesuche. Dienstaufsichtliche Konsequenzen kommen in der Regel nur dann in Betracht, wenn Beschäftigte den Aufenthalt in einem Risikogebiet beispielsweise verheimlichen beziehungsweise dies nicht im Vorhinein mit ihrer Dienststelle abstimmen und der Dienstbetrieb durch eine anschließend erforderliche Quarantäne gestört wird.

Allerdings ist wichtig, dass Sie sich stetig Informationen von Seiten der Bundesregierung sowie des [Auswärtigen Amtes](#) einholen, die jeweils gültige [Coronavirus-Einreiseverordnung des Bundes](#) (CoronaEinreiseV) sowie die Informationen des Robert-Koch-Instituts zur [Ausweisung internationaler Risikogebiete](#) beachten. Für Risikogebiete gilt seit 01. Oktober automatisch eine Reisewarnung, auf den Artikel [Reisewarnung](#) im Arbeitsraum Servicehotline Corona wird verwiesen. Für die nicht von einer Reisewarnung betroffenen Staaten gelten gegebenenfalls Reisehinweise. Von der Teilnahme an Kreuzfahrten* wird grundsätzlich aufgrund der besonderen Risiken vom Auswärtigen Amt dringend abgeraten. Da aufgrund der dynamischen Situation keine Prognose zur weiteren Entwicklung gegeben werden kann, empfehlen wir dringend, sich laufend über die aktuelle Lage zu informieren ([Auswärtiges Amt](#)).

Risikogebiete werden durch die [CoronaEinreiseV](#) ab dem 1. August 2021 in zwei Kategorien ausgewiesen:

- Hochrisikogebiete (bisher Hochinzidenzgebiet)
Gebiete mit einer Inzidenz > 100
- Virusvariantengebiete
Regionen, in denen sich bestimmte Virusvarianten ausbreiten.

Die Kategorie „einfaches“ Risikogebiet entfällt. Etwaige Probleme bei der Rückreise liegen in der Verantwortung der*des Reisenden. Können Beschäftigte nicht rechtzeitig aus dem Ausland zurückkehren, haben sie keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung und müssen daher Urlaub oder Zeitguthaben einbringen. Gleiches gilt im Falle von ausländischen behördlichen Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen. Bei einer aufgrund einer Missachtung der Reisewarnungen und -hinweise des Auswärtigen Amtes (im Zeitpunkt des Reiseantritts) im Anschluss notwendigen Quarantäne in Deutschland sind Beamt*innen gegebenenfalls zur Nachholung der versäumten Arbeitszeit verpflichtet oder müssen ein entsprechendes Zeitguthaben einbringen. Tarifbeschäftigte haben in diesem Fall ebenfalls keinen Anspruch auf bezahlte Freistellung und können Urlaub oder Zeitguthaben einbringen. Der Aufbau von negativem Zeitguthaben (bis zu minus 400 ZWE) gemäß der DV-Flex 2.0 ist möglich. Im Übrigen besteht kein Anspruch auf eine Besoldung beziehungsweise ein Entgelt.

Dies wird insbesondere relevant, wenn Beschäftigte eine Reise in ein Land antreten, das vom Robert Koch Institut als Hochrisikogebiet bzw. Virusvariantengebiet eingestuft wurde und von dem sie deshalb wissen, dass nach der Rückkehr eine Quarantäne nach der CoronaEinreiseV erforderlich ist. Für die Zeit einer Quarantäne wird keine bezahlte Freistellung gewährt, wenn Beschäftigte aus einer Region eingereist sind, die 48 Stunden vor dem Reiseantritt nicht vom RKI als Risikogebiet ausgewiesen war, sondern bei der die Ausweisung als Risikogebiet zu einem späteren Zeitpunkt erfolgte (vgl. § 56 Abs. 1 Sätze 3 und 4 IfSG). Wer dagegen eine Reise in ein 48 Stunden vor Reiseantritt ausgewiesenes Risikogebiet unternommen hat und anschließend in Quarantäne muss, erhält keine Entschädigung für den durch die Quarantäne verursachten Verdienstausschlag, es gilt § 7 Abs. 2 DA-Corona.

Liegt ein negativer Corona-Test vor, kann die grundsätzlich erforderliche Quarantäne von 10 Tagen (beziehungsweise 14 Tagen bei einem Voraufenthalt in einem Virusvariantengebiet) verkürzt werden (zu den näheren Voraussetzungen hierzu siehe Frage 2a.). Halten sich die Beschäftigten bei einer Auslandsreise an die aktuellen Reisehinweise, gilt für eine anschließend notwendige Quarantäne in Deutschland § 7 Abs. 1 DA-Corona.

Die relevanten Informationen zum aktuellen Stand der Reisewarnung beziehungsweise -hinweise, der CoronaEinreiseV sowie der ausgewiesenen Risikogebiete finden Sie unter:

- Auswärtiges Amt – Reisen <https://www.auswaertiges-amt.de/de/ReiseUndSicherheit/covid-19/2296762>
- Bundesgesundheitsministerium - <https://www.bundesgesundheitsministerium.de/service/gesetze-und-verordnungen/guv-19-lp/coronaeinreisev.html>
- Robert-Koch-Institut - https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogebiete_neu.%20.html

Spezifische Informationen zu Einreisebedingungen, Dienstleistungen sowie zu Gesundheitsfragen und Sicherheit der EU-Mitgliedstaaten erhalten Sie zusätzlich unter der am 15. Juni von der europäischen Kommission veröffentlichten OnlinePlattform Re-open EU unter: <https://reopen.europa.eu/de>

*Info bzgl. Kreuzfahrten: Laut [Auswärtigem Amt](#) gilt:

Von der Teilnahme an Kreuzfahrten wird aufgrund der besonderen Risiken dringend abgeraten. Hiervon ausgenommen sind Flusskreuzfahrten innerhalb der EU beziehungsweise Schengen mit spezifischen Hygienekonzepten. Ebenfalls hiervon ausgenommen sind Kreuzfahrten auf Schiffen mit spezifischen Hygienekonzepten, deren Reise in einem Hafen in Deutschland beginnt und ohne ein Anlegen in einem ausländischen Hafen wieder in einem Hafen in Deutschland endet.

1a. Muss ein eventuell erforderlicher Quarantänezeitraum bereits im Vorfeld – bei der Beantragung des Urlaubs - mit eingeplant werden ?

Planen Beschäftigte eine Reise ins Ausland, von der sie wissen, dass nach der Rückkehr eine Quarantäne nach der CoronaEinreiseV erforderlich wird, so müssen sie

dies auch im eigenen Interesse bereits im Vorfeld der Reise mit ihrer Dienststelle abstimmen und gegebenenfalls die (fünf-, zehn- beziehungsweise vierzehntägige) erforderliche Quarantäne in den Zeitraum des Urlaubs einplanen. Hierdurch können die Beschäftigten dienstaufsichtlichen Konsequenzen wegen einer vermeidbaren Störung des Betriebsablaufs entgegenwirken. Die Dienststellen können eine Reise in ein Risikogebiet nicht verbieten.

Testpflicht

Das Bundeskabinett hat die Einführung einer allgemeinen Testpflicht für Reiserückkehrer ab Sonntag beschlossen. Demnach müssen alle Einreisenden ein negatives Testergebnis oder Nachweise einer Genesung oder vollständigen Impfung vorweisen können.

Das Bundeskabinett hat eine breitere Testpflicht für Reiserückkehrer ab dem 1. August beschlossen. Demnach müssen [alle Einreisenden ab zwölf Jahren über einen negativen Testnachweis](#), einen Genesenen-Nachweis oder einen Nachweis einer vollständigen Impfung verfügen - egal von wo und auf welchem Weg sie kommen. Bei Einreise aus einem Gebiet mit besorgniserregenden Virusvarianten ist ein Testnachweis nötig, Nachweise als Geimpfter oder Genesener reichen in diesen Fällen nicht aus

Absonderungspflicht/Quarantäne

Wenn Sie sich in einem Hochrisiko- oder Virusvariantengebiet aufgehalten haben, müssen Sie sich grundsätzlich direkt nach Ankunft nach Hause - oder in eine sonstige Beherbergung am Zielort - begeben und absondern (häusliche Quarantäne). Bei Voraufenthalt in einem Hochrisikogebiet beträgt die Absonderungszeit grundsätzlich zehn Tage, bei Voraufenthalt in einem Virusvariantengebiet beträgt sie grundsätzlich vierzehn Tage.

Beendigung der Quarantäne bei Hochrisikogebieten

Die häusliche Quarantäne kann vorzeitig beendet werden, wenn ein Genesenennachweis, ein Impfnachweis oder ein negativer Testnachweis über das Einreiseportal der Bundesrepublik unter www.einreiseanmeldung.de übermittelt wird. Die Quarantäne endet mit dem Zeitpunkt der Übermittlung. Wird der Genesenen- oder Impfnachweis bereits vor Einreise übermittelt, so ist keine Quarantäne erforderlich.

Im Fall der Übermittlung eines Testnachweises darf die zugrundeliegende Testung **frühestens** fünf Tage nach der Einreise erfolgt sein.

Planen Sie also bei einer Reise in ein Hochrisikogebiet bereits im Vorfeld der Reise, sich freitesten zu lassen, so ist nur ein Quarantänezeitraum von fünf Tagen nach Rückkehr aus dem Ausland einzuplanen, da in diesen Fällen eine Freitestung frühestens nach fünf Tagen erfolgen kann. Beachten Sie jedoch, dass Sie das Risiko für den Fall, dass Sie beispielsweise das Testergebnis erst verspätet erhalten und daher die Quarantäne nicht wie vorgesehen abkürzen können, selbst tragen. Eine bezahlte Freistellung für den Zeitraum der Quarantäne kann auch in diesen Fällen nicht gewährt werden (vergleiche FAQ H 1) Gleiches gilt für den Fall, dass aufgrund eines Wechsel der Einstufung des Risikogebiets (zum Beispiel Wechsel von Hochrisiko- in ein Virusvariantengebiet) während des Auslandsaufenthalts trotz negativem Corona-Test doch eine Quarantäne erforderlich wird.

Beendigung der Quarantäne bei Virusvariantengebieten

Nach Aufenthalt in Virusvariantengebieten dauert die Quarantäne grundsätzlich vierzehn Tage und kann **nicht** vorzeitig beendet werden.

Auf die [FAQ](#) des Bundesministeriums für Gesundheit wird hingewiesen

2. Sind nach Rückkehr aus dem Ausland besondere Vorgaben zu beachten?

Beachten Sie bitte die jeweils gültigen Informationen des [Bundesgesundheitsministeriums](#) zur jeweils gültigen [Corona-EinreiseV](#).

Risikogebiete werden ab dem 1. August 2021 in zwei Kategorien ausgewiesen: Hochrisikogebiete und Virusvariantengebiete. Die Kategorie der "einfachen" Risikogebiete entfällt.

Weitere Informationen zur Quarantänepflicht und den Ausnahmen finden Sie auf den Webseiten des [Bundesgesundheitsministeriums](#). Hinsichtlich einer eventuell im Anschluss an den Auslandsaufenthalt notwendigen Quarantäne in Deutschland verweisen wir auf die Antwort zu Frage 1

Alle Personen ab 12 Jahren, die in die Bundesrepublik Deutschland einreisen wollen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor der Einreise in einem Hochrisikogebiet oder einem Virusvariantengebiet aufgehalten haben, müssen Sie sich grundsätzlich über die digitale Einreiseanmeldung registrieren. Weitere Informationen hierzu finden sich auf der Homepage des Bundesgesundheitsministeriums. Sofern binnen zehn Tagen nach Einreise typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus SARS CoV-2 wie Husten, Fieber, Schnupfen oder Geruchs- und Geschmacksverlust auftreten, muss das zuständige Gesundheitsamt (in München per E-Mail an gs-is-mw.gsr@muenchen.de) unverzüglich informiert werden.

Zudem müssen Sie bei Einreise über einen aktuellen Testnachweis, einen Genesenen- oder einen Impfnachweis verfügen, wenn Sie sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 10 Tagen vor der Einreise in einem Virusvarianten-Gebiet oder einem Hochrisikogebiet aufgehalten haben oder wenn Sie mit dem Flugzeug einreisen. **Bei Einreisen aus einem Virusvariantengebiet mit vorherrschender "Omikron"-Variante verweisen wir auf die Informationen im [Arbeitsraum Servicehotline Corona](#).**

Weitergehende Informationen finden Sie auf der Webseite des [Bundesgesundheitsministeriums](#) und - wenn Sie im Stadtgebiet München wohnen – auf der Webseite des [Gesundheitsreferates](#).

Hierzu verweisen wir auch auf die Veröffentlichung im Arbeitsraum [Servicehotline Corona](#). Hinsichtlich eventuell bestehender Entschädigungsansprüche nach § 56 Abs. 1 IfSG verweisen wir auf § 7 DA-Corona und die Antwort zu [Frage 11](#) unter der Rubrik A.

2a. Gibt es Ausnahmen von der Quarantäne-Pflicht beziehungsweise von der Test-Pflicht?

Für Geimpfte und Genesene endet die Quarantäne nach dem Aufenthalt in einem Hochrisiko-Gebiet sobald sie den Genesenen- oder Geimpften-Nachweis über das Einreiseportal der Bundesrepublik [unter www.einreiseanmeldung.de](http://www.einreiseanmeldung.de) übermittelt haben. Die Quarantäne endet mit dem Zeitpunkt der Übermittlung. Wird der Nachweis bereits vor Einreise übermittelt, so ist keine Quarantäne erforderlich.

§ 6 der [CoronaEinreiseV](#) sieht Ausnahmen von der Quarantänepflicht vor. Diese Ausnahmen gelten nur dann, wenn und soweit die betroffene Person keine Symptome zeigt, die auf eine SARS-CoV-2-Infektion hindeuten. Nach einem Aufenthalt in einem Virusvarianten-Gebiet gilt keine Ausnahmeregelung. Die Absonderungspflicht besteht in diesem Fall für 14 Tage. Eine Möglichkeit die Quarantäne vorzeitig zu beenden, besteht bei einem Aufenthalt in einem Virusvarianten-Gebiet grundsätzlich nicht, auch nicht für Geimpfte und Genesene.

In jedem Fall, d.h. auch wenn Sie unter einen Ausnahmetatbestand fallen und somit von der Quarantäne-Pflicht ausgenommen sind, müssen Sie Ihre Dienststelle gem. § 11 DA-Corona darüber informieren, dass Sie sich in einem Virusvarianten-Gebiet oder einem Hochrisikogebiet aufgehalten haben, da grundsätzlich auch hier von einer konkreten Infektionsgefahr auszugehen ist. Besteht eine Ausnahme von der Quarantäne-Pflicht nach § 6 der Corona-EinreiseV, soll von Ihrer Dienststelle vor dem Dienstantritt - unabhängig von den bestehenden Regelungen der Corona-Arbeitsschutzverordnung - nochmals gesondert geprüft werden, ob Sie Ihre Tätigkeit für den Zeitraum der im Regelfall geltenden Quarantänedauer vorrangig im HomeOffice ausüben können. Kann Ihnen seitens der LHM Homeoffice nicht angeboten werden beziehungsweise können Sie das Angebot zum Homeoffice nicht annehmen, ist auf die Einhaltung der allgemeinen Schutzmaßnahmen (insbesondere Abstandsgebot) zu achten, Begegnungen mit Kund*innen und Kolleg*innen sind weitestgehend zu vermeiden. Dies gilt insbesondere für Beschäftigte, die nicht vollständig geimpft oder genesen sind.

Beachten Sie hierzu auch die Veröffentlichung im [Arbeitsraum Servicehotline Corona](#).

2b. Kann mit einem negativen Corona-Test die grundsätzlich erforderliche Quarantäne entfallen oder verkürzt werden ?

Nach Voraufenthalt in Hochrisikogebieten kann eine Testung frühestens fünf Tage nach Einreise vorgenommen werden. Nach Aufenthalt in Virusvariantengebieten dauert die Quarantäne 14 Tage und eine vorzeitige Beendigung der Quarantäne ist nicht möglich.

Zur Durchführung der Testung darf die Quarantäne unterbrochen werden, wenn und solange es zur Durchführung eines Tests erforderlich ist, dabei sollte jeder enge Kontakt zu Dritten vermieden werden. Neben einem PCR-Test ist auch ein vom RKI anerkannter Schnelltest zulässig.

2c. Gibt es eine Ausnahme von der Quarantäne-Pflicht, wenn ich Besuch aus einem nichtdeutschen Risikogebiet erhalte beziehungsweise muss ich mich nach der Rückkehr nach Deutschland in Quarantäne begeben, wenn ich zuvor in ein Risikogebiet gereist bin, um meine Eltern, meine Kinder, meinen Lebensgefährten oder Ehegatten, der nicht dem gleichen Hausstand angehört, oder andere Verwandte zu besuchen?

Reisen beispielsweise Ihre Eltern oder reist zum Beispiel Ihr*e Lebenspartner*in oder Ihr Kind, für welches Sie sorgeberechtigt sind, für einen Besuch nach Bayern ein, so besteht für diese Person eine Ausnahme von dieser Quarantänepflicht. Voraussetzung ist, dass sich der in § 6 Abs. 1 Nr. 11 Buchst. a CoronaEinreiseV genannte Personenkreis weniger als 72 Stunden in Deutschland aufhält. Zu beachten ist jedoch, dass die Vorgaben des § 5 CoronaEinreiseV (Erfordernis Test-, Genesenen-beziehungsweise Impfnachweis) einzuhalten sind. Gleiches gilt bei der Wiedereinreise nach Deutschland, wenn Sie selbst für einen solchen Zweck (also zum Beispiel

geteiltes Sorgerecht, Besuch der Eltern, der Kinder, der*des nicht unter dem gleichen Dach wohnenden Lebenspartners*in) weniger als 72 Stunden in ein nichtdeutsches Risikogebiet gereist sind.

Will sich Ihr Besuch länger als 72 Stunden bei Ihnen aufhalten beziehungsweise hielten Sie sich länger als 72 Stunden bei Ihren Eltern, Lebenspartner*in beziehungsweise bei ihrem Kind, für welches Sie sorgeberechtigt sind, in dem nichtdeutschen Risikogebiet auf, besteht zwar ebenfalls eine Ausnahme von der Quarantäne-Pflicht, es sind jedoch sowohl die Vorgaben des § 3 CoronaEinreiseV (Anmeldepflicht) als auch des § 5 CoronaEinreiseV (Erfordernis Test-, Genesenen- beziehungsweise Impfnachweis) zu beachten.

Bitte beachten Sie, dass für Personen, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 10 Tagen vor der Einreise in einem Virusvarianten-Gebiet aufgehalten haben, die Ausnahmevorschrift nicht gilt; diese Personen müssen sich in Quarantäne begeben

2d. Gibt es eine Ausnahme von der Quarantäne-Pflicht für Personen, die zur Pflege eines Angehörigen einreisen?

Wer nach Deutschland einreist, um schutz- oder hilfbedürftige Personen zu pflegen oder diesen beizustehen, muss sich nicht in Quarantäne begeben. Auch hier ist zu beachten, dass die Vorgaben des § 3 CoronaEinreiseV (Anmeldepflicht) und des § 5 CoronaEinreiseV (Erfordernis Test-, Genesenen- beziehungsweise Impfnachweis) einzuhalten sind.

Bitte beachten Sie, dass für Personen, die sich zu einem beliebigen Zeitpunkt innerhalb von 10 Tagen vor der Einreise in einem Virusvarianten-Gebiet aufgehalten haben, die Ausnahmevorschrift nicht gilt; diese Personen müssen sich in Quarantäne begeben.

2e. Muss ich mich nach der Rückkehr nach Bayern in Quarantäne begeben, wenn ich zuvor in ein Risikogebiet gereist bin, um meine Eltern, meine Kinder, meinen Lebensgefährten oder Ehegatten, der nicht dem gleichen Hausstand angehört, oder andere Verwandte zu besuchen? - entfällt

3. Was ist, wenn meine Lebenspartner*in/Kind(er) im Ausland war(en) und keine Symptome zeigen, muss ich dann zu Hause bleiben?

Nein. Solange die/der Lebenspartner*in oder ein Kind nicht positiv diagnostiziert ist, also eine bestätigte Coronainfektion vorliegt, ist die/der Beschäftigte nicht als neue potenzielle Überträger*innen des Virus zu sehen. Die/der Beschäftigte hat die Arbeits-/Dienstleistung weiterhin zu erbringen. Soweit dienstliche Belange und die Art der Tätigkeit dies ermöglichen, kann auch im Homeoffice gem. § 4a DA Corona gearbeitet werden.

4. Erstattet die Landeshauptstadt München die Stornierungskosten meiner Reise, die ich aufgrund von Corona nicht antreten kann?

Muss eine Reise aufgrund des Coronavirus storniert werden, besteht kein Anspruch auf Erstattung der Stornierungskosten gegenüber der Landeshauptstadt München.

Denn diese trifft an einer Stornierung aufgrund des Coronavirus kein Verschulden. Hierbei handelt es sich vielmehr um höhere Gewalt. Muss eine Reise aufgrund solcher außergewöhnlicher Umstände storniert werden, unterliegt das dem allgemeinen Lebensrisiko. Gegebenenfalls lässt aber Ihr Reiseveranstalter, Hotelbetreiber beziehungsweise die Fluggesellschaft aufgrund der unvorhersehbaren Entwicklung eine kostenlose Stornierung, Umbuchung oder Gutschrift zu.

Einen Anspruch auf eine kostenlose Stornierung besteht jedenfalls bei Pauschalreisen vor Reisebeginn, aber nach der Buchung der Reise, wenn für das Reiseziel eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes ausgesprochen wird. Das Auswärtige Amt warnt derzeit vor nicht notwendigen, touristischen Reisen in eine Vielzahl an Ländern, seit dem 1. Oktober 2020 gelten dabei länderspezifische Reise- und Sicherheitshinweise, so dass für Reisen in diesem Zeitraum im Regelfall eine kostenlose Stornierungsmöglichkeit gegeben sein sollte.

Bitte informieren Sie sich hierzu auch auf der [Internetseite des Auswärtigen Amtes](#).

Viele Reiseveranstalter, Hotelbetreiber und Fluggesellschaften werden aber auch ohne dies aufgrund der unvorhersehbaren Ereignisse aus Kulanz eine kostenfreie Stornierung oder Umbuchung ermöglichen.

5. Was ist bei Reisen innerhalb Deutschlands in/aus innerdeutschen Risikogebieten zu beachten?

Die CoronaEinreiseV gilt nur für Reisen aus einem Staat oder einer Region außerhalb Deutschlands, der/die durch das RKI als Risikogebiet eingestuft wurde. Dort werden auch die entsprechenden Quarantänevorgaben geregelt. (s.a. [H Reisen, FAQ 1 - 2b](#)).

Bei Reisen innerhalb Deutschlands sind die Regelungen des jeweiligen Bundesland zu beachten, in das man reist. Dies gilt sowohl für dienstliche wie private Reisen. Der [Tourismus-Wegweiser](#) zeigt die relevanten Corona Regelungen in Deutschland. Beachten Sie bitte die eindringliche Aufforderung der Bundesregierung, derzeit nicht erforderliche innerdeutsche Reisen in Gebiete und aus Gebieten heraus, welche die Grenze 50 Neuinfektionen pro 100.000 Einwohner innerhalb der letzten 7 Tage übersteigen, zu vermeiden.

Bei Reisen innerhalb Deutschlands findet die CoronaEinreiseV keine Anwendung. Solange also kein Kontakt zu einer*em COVID-19-Erkrankten/Infiziertem vorliegt, sind die Beschäftigten, die sich in innerdeutschen Risikogebieten aufgehalten haben und keine Krankheitssymptome aufweisen, arbeits- und dienstfähig. Die DA-Corona gilt entsprechend.

6. Was gilt für Beschäftigte der LHM, die in einem Risikogebiet außerhalb Deutschlands leben und mindestens einmal wöchentlich aufgrund ihrer beruflichen Tätigkeit nach Bayern einreisen (sog. Grenzgänger)?

Die CoronaEinreiseV unterscheidet zwischen sog. Grenzpendlern und Grenzgängern. Der Unterschied liegt im Wohnsitz. Grenzpendler (§ 2 Nr. 11 CoronaEinreiseV) wohnen in Deutschland und begeben sich beruflich, für Studium oder Ausbildung regelmäßig in ein Risikogebiet. Dagegen haben Grenzgänger (§ 2 Nr. 12 CoronaEinreiseV) ihren Wohnsitz in einem Risikogebiet und begeben sich zum Zwecke ihrer Berufsausübung, ihres Studiums oder ihrer Ausbildung nach

Deutschland und kehren regelmäßig, mindestens einmal wöchentlich an ihren Wohnsitz zurück.

Sowohl bei Grenzpendlern als auch bei Grenzgängern ist die zwingende Notwendigkeit durch den Arbeitgeber, Auftraggeber oder die Bildungseinrichtung zu bescheinigen.

Beispielsweise könnte für Grenzgänger die Bescheinigung wie folgt formuliert sein: Hiermit wird bestätigt, dass Herr/Frau ... wohnhaft ... (ausländische Anschrift) bei uns (Name Arbeitgeber) im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses beschäftigt ist. Im Rahmen des Arbeitsverhältnisses ist ein Aufenthalt am Betriebsort (Genauere Anschrift des Tätigkeitsortes) an folgenden Tagen ... zwingend notwendig. Die Anwesenheit ist zwingend notwendig, weil ... (konkrete Begründung der zwingenden Notwendigkeit. Gegebenenfalls sollte hierbei auch ausgeführt werden, warum eine Tätigkeit per Videokonferenz oder vergleichbarer Technologie nicht möglich oder zweckmäßig ist. Auch sollte ausgeführt werden, warum eine Tätigkeit im Homeoffice nicht möglich ist. Bestehen im Einzelfall Zweifel bzgl. der dringenden Notwendigkeit, kontaktieren Sie bitte die zuständigen Kreisverwaltungsbehörde beziehungsweise die von ihr beauftragte Stelle).

Für Einreisende aus einem [Virusvarianten](#)-Gebiet reicht die o.g. Arbeitgeberbescheinigung nicht aus. Die Quarantäne-freie Einreise ist für diese Beschäftigten nur erlaubt, wenn deren Tätigkeit für die Aufrechterhaltung betrieblicher Abläufe dringend erforderlich und unabdingbar ist und dies durch die LHM als Dienstherrin beziehungsweise als Arbeitgeberin bescheinigt wird. Dieses Kriterium muss daher in der Arbeitgeberbescheinigung bei diesen Beschäftigten aufgeführt sein. Die Arbeitgeberbescheinigung ist bei jeder Einreise mitzuführen und auf Verlangen vorzulegen. Auf das [Muster einer Arbeitgeberbescheinigung](#) des KAV für Grenzgänger aus Virusvariantengebieten wird verwiesen.

I) Impfen LHM

1. Kann ich meinen Zweitimpftermin aufgrund von urlaubsbedingter Abwesenheit verschieben?

Nein, falls Sie bereits bei der Vereinbarung der Termine wissen, dass Sie den Zweitimpftermin nicht wahrnehmen können, buchen Sie bitte auch Ihren Ersttermin zu einem späteren Zeitpunkt. Es werden wöchentlich neue Termine freigeschaltet.

2. Benötige ich einen Zweittermin, wenn ich nachweislich positiv mit Corona infiziert war?

Hier reicht ein **Einmaltermin** aus. Sie können über das Portal der München Klinik eine Erst- oder Zweitimpfung buchen, wichtig ist nur, dass Sie sich **nicht für zwei Termine** anmelden.

3. Wie kann ich meinen Termin stornieren, wenn ich ihn kurzfristig nicht wahrnehmen kann?

Bitte stornieren Sie Ihren Termin selbstständig über das Portal der München Klinik. Nutzen Sie hierfür bitte den [Link im Arbeitsraum](#).

4. Welche Unterlagen müssen zur Impfung mitgebracht werden?

- Anamneseblatt
- Einwilligungserklärung
- Terminbestätigung
- Positiver PCR-Testnachweis (falls vorhanden)
- Impfpass
- Personal- oder Reisepass
- PDF-Downloads der wichtigsten Dokumente finden Sie auf [WiLMA](#)

5. Wird es bald einen digitalen Impfausweis geben?

Ja, auch die München Klinik arbeitet mit Hochdruck daran, bald einen digitalen Impfpass ausstellen zu können. Bitte gedulden Sie sich hierfür noch 2-3 Wochen.

6. Kann ich nur einen Einmalimpftermin buchen, weil die Erstimpfung an einem anderen Ort stattgefunden hat und ich die Zweitimpfung gerne in München bekommen würde?

Ja, es kann auch über das städtische Impfportal auch nur die Zweitimpfung gebucht werden. Bitte denken Sie in diesem Fall daran, den nicht benötigten Termin abzusagen.

7. Kann ich nur einen Einmalimpftermin buchen, weil die Erstimpfung mit AstraZeneca durchgeführt wurde und ich nun die Zweitimpfung lieber mit einem mRNA-Impfstoff machen würde?

Ja, es kann hier nun auch eine Einmalimpfung gebucht werden. Im Rahmen der städtischen Impfkampagne können sich nun auch Kolleg*innen impfen lassen, die als erste Impfung den Impfstoff von AstraZeneca bekommen haben und nun der

Empfehlung zu einer Kreuzimpfung (AstraZeneca und mRNA-Impfstoff) folgen wollen. Bitte denken Sie in diesem Fall daran, den nicht benötigten Termin abzusagen.

8. Muss die 6-Wochen-Frist für die Zweitimpfung zwingend eingehalten werden?

Seit dem 1. Juli 2021 hat sich die Empfehlung bei der Impfung von BioNTech geändert. Statt wie bisher genau sechs Wochen kann der Abstand zwischen Erst- und Zweitimpfung ab sofort drei bis sechs Wochen betragen. Siehe dazu die Empfehlung auf den Seiten des RKI: [Empfehlung STIKO Impfabstand](#)

9. Ich habe einen Ersttermin gebucht, aber leider ist kein Zweittermin in den nächsten 3-6 Wochen verfügbar. Wie komme ich trotzdem an einen Termin für die zweite Impfung?

Es werden ab sofort fortlaufend neue Termine eingestellt. Bitte wenden Sie sich bei Problemen an das Corona-Postfach corona@muenchen.de.

10. Darf sich ausschließlich Klinikpersonal impfen lassen?

Nein, das Portal ist für alle städtischen Mitarbeiter*innen geöffnet. Rein technisch war es leider nicht möglich, das Portal dahingehend anzupassen.

11. Wie wähle ich Erst- und Zweitimpfung aus?

Sie wählen zuerst den Termin für die 1. Impfung und schließen den Buchungsvorgang ab. Dann wählen Sie den Termin für die 2. Impfung, es werden regelmäßig neue Termine Wochen im System hinterlegt, auch hier bitte den gesamten Buchungsvorgang abschließen. Sie bekommen im Anschluss **zwei** Bestätigungsmails.

12. Was bedeutet bei „freie Termine“, wenn hinter dem Datum 1. + 2. Impfung steht?

Die Termine sind entweder für Ihren Erst- **oder** Zweittermin buchbar. Es heißt NICHT, dass automatisch Termine für die 1. + 2. Impfung vorgenommen werden. Bitte orientieren Sie sich bei der Buchung an Punkt 10.

13. Ist der erste Absatz „Sie brauchen eine Zweitimpfung“ für mich relevant?

Nein, dieser Abschnitt ist ausschließlich für das München Klinik-Personal vorgesehen. Sie können ihn ignorieren.

Impfzentrum

MüK-Impfnummer: 20000549

Marina Aumiller

POR-P5.121
LHM

Impftermin vereinbaren

Impfungen für Mitarbeiter*innen der Landeshauptstadt München – wie geht es weiter?

Sie brauchen eine Zweitimpfung?

Wer eine Erstimpfung mit AstraZeneca erhalten hat, wird eine Zweitimpfung mit einem mRNA Impfstoff erhalten für über 60-Jährige soll grundsätzlich auch AstraZeneca angeboten werden. Bitte buchen Sie in SAP ERP Ihren zweiten Impftermin im Zeitintervall 12 Wochen nach der Erstimpfung.

Sie brauchen eine Erstimpfung?

Ab dem 7. Juni 2021 werden wir mit Comirnaty (Biontech/Pfizer) allen noch nicht geimpften Beschäftigten in der MÜK anbieten können. Bitte buchen Sie sich dazu einen Termin.

Impfung*	1. Impfung	Impfung
Impfstoff 1. Impfung*	alle Impfstoffe	Welchen Impfstoff hatten Sie bei der 1. Impfung? Buchen Sie Ihre 1. Impfung, dann belassen Sie das Feld bei alle Impfstoffe .
Telefon*		Wir bitten um die Angabe einer Telefonnummer, unter der Sie tagsüber erreichbar sind (privat oder dienstlich).
Emailadresse*		Wir bitten um die Angabe einer Emailadresse, um ihnen im Bedarfsfall Informationen zukommen lassen (privat oder dienstlich).
freie Termine*		Bei Änderung: nur auswählen, wenn ein anderer Termin gewählt werden soll.
Bestätigung*	<input type="checkbox"/> Folgende Punkte habe ich zur Kenntnis genommen und sind für diese Buchung zutreffend: - Erstimpftermine sind aktuell für alle Klinikbeschäftigten der MÜK zulässig. - Zweitimpftermine dürfen nur nach durchgeführter Erstimpfung im oben genannten Zeitintervall vereinbart werden. - nach durchgemachter und mit PCR-Test bestätigter CoVID-19 Infektion erfolgt eine einmalige Impfung frühestens nach 6 Monaten .	

14. Wann gelte ich als vollständig geimpft?

Vollständig geimpfte Personen im Sinne der Anlage 1 sind asymptotische Personen, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Impfnachweises sind.

Ein Impfnachweis ist ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vollständigen Schutzimpfung gegen das Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Schutzimpfung mit einem oder mehreren vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 genannten Impfstoffen erfolgt ist, und

- entweder aus einer vom Paul-Ehrlich-Institut im Internet unter der Adresse www.pei.de/impfstoffe/covid-19 veröffentlichten Anzahl von Impfstoffdosen, die für eine vollständige Schutzimpfung erforderlich ist, besteht und seit der letzten erforderlichen Einzelimpfung mindestens 14 Tage vergangen sind oder
- bei einer genesenen Person aus einer verabreichten Impfstoffdosis besteht.

15. Wann gelte ich als genesen?

Genesene Personen im Sinne der Anlage 1 sind asymptotische Personen, die im Besitz eines auf sie ausgestellten Genesenennachweises sind.

Ein Genesenennachweis ein Nachweis hinsichtlich des Vorliegens einer vorherigen Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 in deutscher, englischer, französischer, italienischer oder spanischer Sprache in verkörperter oder digitaler Form, wenn die zugrundeliegende Testung durch eine Labordiagnostik mittels Nukleinsäurenachweis (PCR, PoC-PCR oder weitere Methoden der Nukleinsäureamplifikationstechnik) erfolgt ist und mindestens 28 Tage sowie maximal sechs Monate zurückliegt,

Eine asymptomatische Person, ist eine Person, bei der aktuell kein typisches Symptom oder sonstiger Anhaltspunkt für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 vorliegt; typische Symptome einer Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 sind Atemnot, neu auftretender Husten, Fieber und Geruchs- oder Geschmacksverlust.

16. Ich benötige nur eine Impfung, welchen Termin (Erst-/Zweitimpfung) soll ich buchen?

Wenn Sie als Genesener oder aus anderen Gründen nur einen Impftermin benötigen, ist es egal, ob Sie im städtischen Impftool einen Termin als Erst- oder Zweittermin buchen.