

Rechtliche Hinweise des Innenministeriums und des Finanzministeriums zum Umgang mit dem Coronavirus für Beamtinnen und Beamte sowie Tarifbeschäftigte des Landes

Stand: 27. Mai 2020

Aufgrund der aktuellen Entwicklungen bezüglich des Coronavirus erfolgen nachstehende Hinweise, die laufend aktualisiert werden können:

1. Dienstpflicht bzw. Arbeitspflicht

Um der Ausbreitung des Coronavirus wirksam entgegenzutreten, kommt den gegenseitigen Fürsorge- bzw. Rücksichtnahmepflichten zwischen Dienstherr bzw. Arbeitgeber und Beschäftigten besondere Bedeutung zu. Das Land Baden-Württemberg kann für seine Beschäftigten nur dann eine möglichst ansteckungsfreie Arbeitsumgebung schaffen, wenn auch die Beschäftigten äußerst umsichtig und gewissenhaft mit dieser neuen Viruserkrankung umgehen, die Hygienemaßnahmen berücksichtigen, die auf der Homepage des Sozialministeriums abgerufen werden können, Ansteckungsrisiken minimieren und entsprechende Infektionen bzw. Verdachtsfälle umgehend melden. Der Dienstvorgesetzte bzw. Arbeitgeber kann im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen, dass die Beschäftigten vorrangig in Telearbeit oder mobil arbeiten.

Beamtinnen und Beamte dürfen nach § 68 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) nicht ohne Genehmigung vom Dienst fernbleiben. Kein Fernbleiben vom Dienst liegt unter anderem vor, wenn Telearbeit und mobiles Arbeiten in Abstimmung mit dem Dienstvorgesetzten genutzt werden.

Die gegenseitigen Hauptleistungspflichten aus dem Arbeitsverhältnis bleiben auch nach Ausbruch einer neuartigen Virus-Erkrankungswelle grundsätzlich bestehen. Das heißt, die Pflicht für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** zur Erfüllung der übertragenen Aufgaben und die Pflicht des Arbeitgebers zur Zahlung des vereinbarten Entgelts bleiben unberührt.

2. Weg zur Arbeit

Der Weg zur Arbeit liegt in der Risikosphäre der **Beamtinnen und Beamten** (Wege-
risiko).

Sollten Beamtinnen und Beamte aus Sorge vor einer möglichen Ansteckungsgefahr Fahrten zur Arbeit mit öffentlichen Verkehrsmitteln vermeiden wollen, müssen sie mit ihren Vorgesetzten abklären, inwieweit Urlaub oder Arbeitszeitausgleich oder – soweit möglich – Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch genommen werden kann.

Ggf. kann auch Urlaub aus sonstigen Gründen nach § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 der Arbeitszeit- und Urlaubsverordnung (AzUVO) gewährt werden. Bleiben die Beamtinnen oder Beamten ohne Genehmigung dem Dienst fern, so verlieren sie für die Zeit des Fernbleibens ihre Bezüge (§ 11 Abs. 1 des Landesbesoldungsgesetzes – LBesGBW).

Für nicht erkrankte **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** kommt ein Zurückbehaltungsrecht nach § 273 Abs. 1 des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) bezüglich ihrer Arbeitsleistung nicht deshalb in Betracht, weil die Wahrscheinlichkeit einer Ansteckung etwa auf dem Weg zur Arbeit oder durch Kontakte am Arbeitsplatz erhöht ist. Sollte der Beschäftigte nicht zur Arbeit erscheinen, ist für diesen Zeitraum kein Entgelt zu bezahlen. Dem Landesamt für Besoldung und Versorgung (LBV) ist eine entsprechende Meldung zu machen. Ggf. kann diese Pflichtverletzung auch weitergehende Konsequenzen für das Arbeitsverhältnis nach sich ziehen. Auf Betreiben der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers kann die personalverwaltende Stelle dem Wunsch, den Arbeitsplatz nicht weiter aufsuchen zu müssen, nachkommen und nach eigenem Ermessen und unter Berücksichtigung der dienstlichen Interessen unbezahlten Sonderurlaub nach § 28 des Tarifvertrages für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) gewähren. Sofern keine dienstlichen Versagungsgründe vorliegen, kann mit der Arbeitnehmerin oder dem Arbeitnehmer z. B. auch ein "Überstundenabbau" vereinbart werden bzw. Erholungsurlaub nach § 26 TV-L gewährt werden. Parallel sollen Möglichkeiten von Telearbeit und Homeoffice geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt werden.

3. Dienstreisen

Nach § 2 Abs. 2 des Landesreisekostengesetzes (LRKG) sind Dienstreisen grundsätzlich vom zuständigen Vorgesetzten schriftlich oder elektronisch anzuordnen oder zu genehmigen. Die Anordnenden bzw. Genehmigenden treffen unter Berücksichtigung der dienstlichen Belange und Beachtung der Fürsorgepflicht des Dienstherrn die abschließende Entscheidung zur Durchführung einer Dienstreise. Auch ein Widerruf einer Dienstreise ist möglich. Für die Tarifbeschäftigten des Landes gilt dies entsprechend.

4. Ein- und Rückreisende sowie Beschäftigte mit Wohnsitz außerhalb der Bundesrepublik Deutschland

Für Beamtinnen und Beamte sowie Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt die Verordnung des Sozialministeriums zu Quarantänemaßnahmen für Ein- und Rückreisende zur Eindämmung des Virus SARS-Cov-2 (Corona-Verordnung Einreise-Quarantäne) in der jeweils geltenden Fassung.

Der Dienstherr kann aufklärend auf Risiken *bei Privatreisen* hinweisen. Die erforderliche Risikoabschätzung bleibt der autonomen Entscheidung **der Beamtin oder des Beamten** überlassen. Sie sollten dabei die Notwendigkeit der Reise und das jeweilige Risiko verantwortungsvoll abwägen. Zudem haben sie vor Antritt der Reise abzuklären, wie die Arbeitsfähigkeit nach Rückkehr sichergestellt werden kann.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gilt dies entsprechend.

Wenn Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz ergriffen werden, bei der das Land als Arbeitgeber nach § 56 Abs. 1 IfSG zur Zahlung verpflichtet ist, werden die Dienststellen gebeten, hierüber das LBV unverzüglich zu unterrichten.

5. Anordnungen für zwingend erforderliche Beschäftigte

a) Widerruf von Urlaubsgenehmigungen

Nach § 25 Abs. 6 AzUVO kann die Genehmigung des Erholungsurlaubs von **Beamtinnen und Beamten** widerrufen werden, wenn dringende dienstliche Gründe es erfordern. Unter dienstlichen Gründen ist in diesem Zusammenhang das dienstliche Interesse an sachgemäßer und reibungsloser Aufgabenerfüllung der Dienststelle zu verstehen. Dringende dienstliche Gründe sind – mit Blick auf das durch die erfolgte Bewilligung erhöhte Schutzbedürfnis der Beamtinnen und Beamten – solche aus dem Dienstbetrieb resultierende Bedürfnisse, deren Bedeutung über das Normalmaß hinausgeht, die also mit erhöhter Prioritätsstufe ein bestimmtes Handeln oder Unterlassen erfordern, um einen effektiven dienstlichen Betrieb zu gewährleisten.

Nach Nr. 45.2 der Verwaltungsvorschrift des Innenministeriums zur Durchführung beamtenrechtlicher Vorschriften (BeamtVwV) sind Mehraufwendungen oder sonstige Vermögensnachteile, die Beamtinnen und Beamten durch den Widerruf entstehen, nach Maßgabe von § 49 Abs. 6 des Landesverwaltungsverfahrensgesetzes zu ersetzen. Hiernach haben Betroffene Anspruch auf Entschädigung für den Vermögensnachteil, den sie dadurch erleiden, dass sie auf den Bestand des Verwaltungsakts vertraut haben, soweit ihr Vertrauen schutzwürdig ist. In der Regel werden damit Vorbereitungs- und Buchungskosten für eine in die genehmigte Urlaubszeit fallende Reise, insbesondere beschränkt auf Stornierungskosten, zu entschädigen sein. Die Beamtinnen und Beamten sind auf diesen Anspruch hinzuweisen.

Bei **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** kann ein einmal bewilligter Urlaub nur in absoluten Ausnahmefällen widerrufen werden. Solch ein Fall wäre nach höchstgerichtlicher Rechtsprechung gegeben, wenn ansonsten der Betrieb vollständig zum Erliegen käme. Ein bloßer Personalmangel, bei dem der Betrieb trotz dessen aufrechterhalten werden kann, genügt in der Regel nicht für einen Urlaubswiderruf.

In diesen absoluten Ausnahmefällen müsste das Land den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern im Einzelfall die Schäden, die aus dem Widerruf der Urlaubsgenehmigung resultieren, ersetzen.

Sollte der Urlaub bereits angetreten sein, sind die Voraussetzungen für einen Widerruf ungleich höher. In der Landesverwaltung dürfte dies grundsätzlich nicht möglich sein.

b) Urlaubssperren und Übertragung von Urlaub

Urlaubssperren kann der Dienstherr im Rahmen seines Direktionsrechts anordnen.

Um bei **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** eine Urlaubssperre zu verhängen, müssen dringende betriebliche Belange i. S. d. § 7 Abs.1 des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG) vorliegen. Ansonsten ist den Beschäftigten der beantragte Urlaub zu gewähren.

Das Auftreten der Coronakrise und die daraus resultierenden Folgen für den Dienstablauf können für bestimmte Bereiche, deren Funktionsfähigkeit immer zu gewährleisten ist, einen dringenden betrieblichen Belang i. S. d. § 7 Abs. 1 BUrlG darstellen.

Für die Übertragung von Alturlaub in den Fällen, in denen aus dienstlicher Veranlassung und im Zusammenhang mit der Pandemie Urlaub nicht ermöglicht werden kann oder bewilligter Urlaub widerrufen werden muss, wird auf das Schreiben zur "Kapazitätsgrenze bei Urlaub am 30.09.2020" des Innenministeriums und des Finanzministeriums vom 9. April 2020, Az.: IM1-301.8-9/1, verwiesen.

c) Anordnung von Mehrarbeit bzw. Überstunden

Nach § 67 Abs. 3 LBG sind **Beamtinnen und Beamte** verpflichtet, ohne Vergütung über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus Dienst zu tun, wenn zwingende dienstliche Verhältnisse dies erfordern. Mehrarbeit ist jeder angeordnete oder genehmigte Dienst, der über die tägliche Regelarbeitszeit hinaus unter Einhaltung der Pausen bzw. Ruhezeiten geleistet wird. Zuständig für die Anordnung oder Genehmigung der Mehrarbeit ist der jeweilige Dienstvorgesetzte. Werden Beamtinnen und Beamte durch dienstlich angeordnete oder genehmigte Mehrarbeit mehr als fünf Stunden im Monat über die regelmäßige Arbeitszeit hinaus beansprucht, ist ihnen innerhalb eines Jahres entsprechende Dienstbefreiung zu gewähren. Für Teilzeitbeschäftigte vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Ist Dienstbefreiung aus zwingenden dienstlichen Gründen nicht möglich, kann nach den Voraussetzungen des § 65 LBesGBW Mehrarbeitsvergütung gewährt werden. Unabhängig davon wird für Dienst zu Nachtzeiten oder an Wochenenden bzw. Feiertagen

nach den Voraussetzungen der §§ 4 ff. der Erschwerniszulagenverordnung Baden-Württemberg (EZuIVOBW) eine Zulage für Dienst zu ungünstigen Zeiten gezahlt.

Ist Mehrarbeit angeordnet oder genehmigt, findet bei Beamtinnen und Beamten keine Begrenzung auf 10 Stunden/Tag Anwendung (§ 8 Abs. 2 AzUVO). Aufgrund unmittelbar geltenden europäischen Rechts (§ 67 Abs. 1 S. 3 i. V. m. Richtlinie 2003/88/EG) ist dafür zu sorgen, dass Wochenarbeitszeiten, auch aufgrund von Mehrarbeit, von mehr als 48 Stunden möglichst vermieden werden oder, wenn dies nicht möglich ist, innerhalb von vier Monaten ausgeglichen werden, damit die durchschnittliche Höchstarbeitszeit von 48 Stunden in der Woche nicht überschritten wird. Auf die Beachtung von Pausen, Ruhezeiten und Nachtarbeitsvorschriften wird hingewiesen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach § 6 Abs. 5 TV-L im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Es gelten die tariflichen Bestimmungen der §§ 7 Abs. 6 bis 8 TV-L, 8 Abs. 1 bis 3 TV-L.

Die werktägliche Höchstarbeitszeit bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern darf acht Stunden nicht überschreiten (vgl. § 3 S. 1 des Arbeitszeitgesetzes – ArbZG). Sie kann aber auf bis zu zehn Stunden verlängert werden, wenn innerhalb von sechs Kalendermonaten oder innerhalb von 24 Wochen im Durchschnitt acht Stunden werktäglich nicht überschritten werden (vgl. § 3 S. 2 ArbZG). Arbeitszeiten über die tägliche Höchstarbeitszeit von zehn Stunden sind möglich, wenn in einem Tarifvertrag oder einer Dienstvereinbarung mit der Personalvertretung nach den engen Vorgaben des § 7 ArbZG entsprechende Regelungen getroffen wurden.

Auf die Beachtung von Pausen, Ruhezeiten und Nachtarbeitsvorschriften sowie weiteren arbeitsschutzrechtlichen Bestimmungen wird hingewiesen.

d) Anordnung von Rufbereitschaft

Rufbereitschaft liegt nach Nr. 40.6 BeamtVwV vor, wenn sich **Beamtinnen und Beamte** in ihrer Freizeit auf Anordnung zu Hause oder an einem anderen, vorbehaltlich § 54 Abs. 4 LBG frei wähl- und wechselbaren, soweit angeordnet von ihnen jeweils anzuzeigenden Ort innerhalb eines gewissen Bereichs erreichbar (z. B. über Mobilgeräte) bereithalten müssen, um bei Bedarf auf Anforderung zur Dienstleistung abberufen werden zu können. Die Inanspruchnahme durch Rufbereitschaft ist kein Dienst im Sinne des Arbeitszeitrechts. Lediglich Zeiten einer tatsächlichen Heranziehung zum Dienst sind auf die Arbeitszeit voll anzurechnen. Für Zeiten der Rufbereitschaft wird zu einem Achtel Arbeitszeitausgleich gewährt, falls dieses Achtel einschließlich etwaiger Mehrarbeit die regelmäßige Arbeitszeit um mehr als fünf Stunden im Kalen-

der Monat übersteigt. Bei Teilzeitbeschäftigung vermindern sich die fünf Stunden entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit. Die auszugleichende Zeit der Rufbereitschaft gilt nicht als Mehrarbeit.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach § 6 Abs. 5 TV-L im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Rufbereitschaft i. S. d. § 7 Abs. 4 TV-L verpflichtet. Es gelten die tariflichen Bestimmungen des § 8 Abs. 5 TV-L.

e) Bereitschaftsdienst

Bereitschaftsdienst liegt vor, soweit kein Dienst geleistet wird, aber der Aufenthalt in Form persönlicher Anwesenheit an einem bestimmten Ort zur jederzeitigen unverzüglichen Dienstaufnahme angeordnet ist.

Bereitschaftsdienst ist nach Nr. 40.2 BeamtVwV Arbeitszeit, auch wenn **Beamtinnen und Beamte** in dieser Zeit nicht aktiv zum Dienst herangezogen werden. Die Beamtinnen und Beamten haben sich an einem bestimmten Ort, in der Regel außerhalb des Privatbereichs, zu einem jederzeitigen unverzüglichen Einsatz bereitzuhalten und erfahrungsgemäß mit einer Heranziehung zum Dienst zu rechnen. Die Höchstgrenze der Arbeitszeit von durchschnittlich 48 Stunden in der Woche darf auch durch Bereitschaftsdienst nicht überschritten werden, soweit nicht ausnahmsweise unter den Voraussetzungen des § 67 Abs. 2 LBG eine Vereinbarung mit den Wechseldienst leistenden Beamtinnen und Beamten im jeweiligen Einzelfall getroffen ist.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind nach § 6 Abs. 5 TV-L im Rahmen begründeter betrieblicher oder dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Bereitschaftsdienst i. S. d. § 7 Abs. 3 TV-L verpflichtet. Es gelten die tariflichen Bestimmungen des § 8 Abs. 6 TV-L. Bereitschaftsdienst ist Arbeitszeit im arbeitsschutzrechtlichen Sinne.

6. Verdachtsfälle

Beamtinnen und Beamte, die innerhalb der vergangenen 14 Tage Kontakt zu einem bestätigt an COVID-19 Erkrankten hatten, kontaktieren umgehend das örtlich zuständige Gesundheitsamt. Dies muss in jedem Fall erfolgen – unabhängig vom Auftreten von Symptomen.

Soweit sie innerhalb der vergangenen 14 Tage Kontakt zu einem bestätigt an COVID-19 Erkrankten hatten oder soweit ein Angehöriger im selben Haushalt lebt und am Coronavirus leidet oder dessen verdächtig ist und nach ärztlichem Urteil eine Ansteckungsgefahr besteht, haben die Beamtinnen und Beamten dem Dienst so lange fernzubleiben, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung des Coronavirus

nicht mehr zu befürchten ist. Ein entsprechendes ärztliches Zeugnis, in begründeten Fällen amtsärztliches Zeugnis oder Zeugnis einer beamteten Ärztin oder eines beamteten Arztes, ist auf Verlangen der Dienststelle beizubringen (vgl. Nr. 41.4 BeamtVwV).

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** gilt dies entsprechend.

Symptomfreien Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist im Rahmen des Direktionsrechts zunächst Homeoffice zuzuweisen, sofern dies nicht möglich ist, können sie für maximal 14 Kalendertage unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden.

Das Auftreten von Krankheitssymptomen bzw. das Ergebnis eines Coronaverdachtstests ist der Dienststelle unverzüglich mitzuteilen.

Sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer aufgrund von Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) ihre Tätigkeit nicht ausüben können (z. B. aufgrund angeordneter Quarantäne), erhalten sie vom Land Baden-Württemberg als Arbeitgeber eine Zahlung entsprechend § 56 Abs. 5 IfSG. Sofern Maßnahmen nach dem IfSG ergriffen werden, bei der das Land als Arbeitgeber nach § 56 IfSG zur Zahlung verpflichtet ist, werden die Dienststellen gebeten, hierüber das LBV unverzüglich zu unterrichten.

7. Am Coronavirus erkrankte Beschäftigte

Beamtinnen und Beamte haben nach § 68 Abs. 2 LBG das Fernbleiben vom Dienst im Krankheitsfall unverzüglich anzuzeigen. Auf Verlangen ist die Dienstunfähigkeit nachzuweisen. Für die Zeit der Krankheit behalten die Beamtinnen und Beamten ihren Anspruch auf Besoldung (§§ 4, 11 LBesGBW).

Grundsätzlich kann der Dienstherr nicht verlangen, dass Beamtinnen und Beamte ihn über den Grund ihrer Dienstunfähigkeit informieren. Im Ausnahmefall, wie beim Coronavirus, können sie jedoch dazu verpflichtet sein, die Art ihrer Erkrankung mitzuteilen, wenn der Dienstherr ein berechtigtes Interesse hieran hat. Dies ergibt sich aus der Treuepflicht der Beamtinnen und Beamten (§ 33 BeamtStG) sowie der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamtStG). Ein berechtigtes Interesse besteht, wenn es erforderlich ist, dass der Dienstherr Schutzmaßnahmen für die übrigen Beschäftigten ergreift.

Sofern **Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer** infolge der Viruserkrankung arbeitsunfähig erkrankt sind, ergibt sich die Fortzahlung des Entgelts aus § 22 TV-L i. V. m. § 3 Abs. 1 EntgFG. Der Arbeitgeber ist berechtigt, die Annahme der Arbeitsleistung zu verweigern.

Das Auftreten von Krankheitssymptomen bzw. das Ergebnis eines Coronaverdachtstests ist der Dienststelle unverzüglich mitzuteilen.

8. Kinderbetreuung

*Die Möglichkeit der ganzen oder teilweisen übertariflichen Freistellung unter Fortzahlung des Entgelts für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** des Landes für die Betreuung von Kindern bis zur Vollendung des 12. Lebensjahres oder für die Betreuung von Kindern, die wegen einer körperlichen, geistigen oder seelischen Behinderung dauernd pflegebedürftig sind, wenn eine andere geeignete Person zur Betreuung nicht zur Verfügung steht, läuft mit Ablauf des 29. Mai 2020 aus und wird nicht weiter verlängert.*

Diesen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern ist, soweit dienstlich möglich, vorrangig Telearbeit oder mobiles Arbeiten zu ermöglichen.

Sofern Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weiterhin ihre o. g. Kinder selbst betreuen müssen, weil keine anderweitige Betreuungsmöglichkeit zur Verfügung steht, können Beschäftigte hierfür, soweit vorhanden, Arbeitszeitguthaben und (Alt-)Urlaub in Anspruch nehmen. Die Dienststellen sind angehalten, diese Anträge auf Arbeitszeitausgleich bzw. Urlaubsinanspruchnahme vorrangig zu berücksichtigen und dabei den Wünschen der Beschäftigten zu entsprechen, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die aufgrund der Schließung von Schulen oder Kinderbetreuungseinrichtungen ihre Kinder notwendigerweise selbst betreuen müssen und dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden, haben nach Maßgabe des § 56 Abs. 1a IfSG einen gesetzlichen Entschädigungsanspruch. Diese Entschädigung beträgt derzeit 67 % des entstandenen Verdienstaufschlags, maximal 2.016 € pro Monat für bisher maximal 6 Wochen. Bevor der Entschädigungsanspruch geltend gemacht werden kann, sind vorrangig positive Arbeitszeitguthaben und Alturlaub aus dem Jahr 2019 und früher in Anspruch zu nehmen. Für die Zeit, in der ohnehin Schulen oder Betreuungseinrichtungen geschlossen sind (reguläre Schul- oder Kitaferien), ist gesetzlich keine Entschädigung vorgesehen. Weitergehende Hinweise zur Anwendung des § 56 Abs. 1a IfSG werden den Dienststellen durch das Finanzministerium bereitgestellt.

In besonderen Härtefällen (z. B. Alleinerziehende ohne Betreuungsmöglichkeit) kann bis auf Weiteres eine übertarifliche Freistellung unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, sofern die betroffenen Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer weder über positive Arbeitszeitguthaben noch über Alturlaub aus dem Jahr 2019 oder früher

verfügen. Dienstliche Gründe dürfen dem nicht entgegenstehen. Die Härtefallbegründenden Umstände sowie das Fehlen einer Betreuungsmöglichkeit sind der Dienststelle nachzuweisen.

Entsprechend läuft für **Beamtinnen und Beamte** die bislang geltende Handhabung der Gewährung von Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge zur Kinderbetreuung aus.

Beamtinnen und Beamte können – soweit weiterhin möglich – Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen. Darüber hinaus besteht bei Vorliegen der Voraussetzungen die Möglichkeit, zur Kinderbetreuung ein positives Arbeitszeitguthaben und (zumindest Alt-)Urlaub einzusetzen.

Sonderurlaub nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO darf für die notwendige Dauer der Abwesenheit vom Dienst nur noch bei Vorliegen besonderer Umstände im Einzelfall (z. B. Alleinerziehende ohne Betreuungsmöglichkeiten) bewilligt werden, sofern nicht dienstliche Gründe entgegenstehen (vgl. Nr. 46.4 letzter Absatz BeamtVwV).

Ein Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht für **Beamtinnen und Beamte** nicht.

Solange nicht zweifelsfrei geklärt ist, ob ein Kind einer Beamtin oder eines Beamten infiziert worden ist, kann die Beamtin oder der Beamte in Anlehnung an § 68 Abs. 1 LBG i. V. m. Nr. 41.4 BeamtVwV vom Dienst freigestellt werden, bis nach ärztlichem Urteil eine Weiterverbreitung der Krankheit oder des Erregers nicht mehr zu befürchten ist.

9. Beschäftigte mit pflegebedürftigen nahen Angehörigen

Für **Beamtinnen und Beamte**, die pflegebedürftige nahe Angehörige zu betreuen haben, weil eine voll- oder teilstationäre Pflegeeinrichtung aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 geschlossen wurde, oder bei denen eine häusliche Vollzeitpflegekraft aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 wegfällt, gelten die Regelungen zur Kinderbetreuung unter Ziffer 8 entsprechend. § 74 LBG bleibt unberührt.

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**, die aufgrund der Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung die Betreuung von nahen pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes übernehmen müssen, oder wenn der Einsatz einer häuslichen Vollzeitpflegekraft aufgrund der Ausbreitung von COVID-19 nicht mehr möglich ist oder wegfällt, gelten die Regelungen zur Kinderbetreuung unter Ziffer 8 entsprechend. Ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht nicht. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer können bei einer

kurzfristigen Arbeitsverhinderung einen Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld i. S. d. Pflegezeitgesetzes haben.

10. Beschäftigte mit einem erhöhten Risiko eines schweren COVID-19-Krankheitsverlaufs

Für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** mit einem nach den Empfehlungen des Robert Koch-Instituts erhöhten Risiko für einen schweren COVID-19-Krankheitsverlauf (Risikogruppen) *sollen die Dienststellen unter Einbeziehung der oder des betroffenen Beschäftigten Möglichkeiten einer Arbeitsumorganisation für eine risikoarme Arbeitsleistung prüfen. Im Übrigen* gelten die Regelungen zur Kinderbetreuung unter Ziffer 8 entsprechend. *Ein Anspruch auf eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht nicht.* Die Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe sowie die Risikoerhöhung durch die Arbeitsleistung ist der Dienststelle auf Verlangen durch ein ärztliches Attest nachzuweisen.

Dies gilt für **Beamtinnen und Beamte** entsprechend.

11. Bewilligter Erholungsurlaub

Bereits bewilligter Erholungsurlaub von **Beamtinnen und Beamten** kann nicht allein mit der Begründung verlegt oder abgebrochen werden (§ 25 Abs. 4 AzUVO), dass die Möglichkeiten der Freizeitgestaltung und des Urlaubs durch die aktuelle Lage eingeschränkt sind.

Dies gilt ebenso für bereits bewilligten Erholungsurlaub nach § 26 TV-L für **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer**.