

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

Stand: 16. März 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.

**Beamtinnen und Beamte** dürfen nach § 68 Abs. 1 des Landesbeamtengesetzes (LBG) nicht ohne Genehmigung vom Dienst fernbleiben.

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. Privatreisen**

Die Entscheidung der **Beamtinnen und Beamten**, wohin sie Privatreisen unternehmen, unterfällt der allgemeinen Handlungsfreiheit des Art. 2 Abs. 1 des Grundgesetzes (GG). Für eine Einschränkung bedarf es einer Abwägung der betroffenen Verfassungswerte. Der Eingriff muss dem Grundsatz der Verhältnismäßigkeit entsprechen. Das Recht auf allgemeine Handlungsfreiheit ist zum einen abzuwägen mit der Pflicht zur Erhaltung der Dienstfähigkeit (§ 34 S. 1 des Beamtenstatusgesetzes – BeamStG), die Teil der mit Verfassungsrang ausgestatteten Pflicht ist, sich mit vollem persönlichen Einsatz dem Beamtenberuf zu widmen (Art. 33 Abs. 5 GG). Zum ande-

ren hat eine Abwägung mit dem Recht der übrigen Beschäftigten auf körperliche Unversehrtheit (Art. 2 Abs. 2 S. 1 GG) auf Grund der Fürsorgepflicht des Dienstherrn (§ 45 BeamStG) zu erfolgen. Es dürfte auf Grund des Überwiegens der allgemeinen Handlungsfreiheit nicht zulässig sein, Privatreisen von Beamtinnen und Beamten in vom Robert Koch-Institut festgelegte Risikogebiete allgemein zu untersagen, um ihre Dienstfähigkeit zu erhalten. Ob, wann oder wohin eine Privatreise einer Beamtin oder eines Beamten durchgeführt wird, hat auch keine besoldungsrechtlichen Konsequenzen.

Der Dienstherr kann aufklärend auf Risiken 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.

Der Dienstherr hat das Recht, die Beamtinnen und Beamten nach ihrer Rückkehr zu befragen, ob sie sich in einem vom Robert Koch-Institut festgelegten Risikogebiet aufgehalten haben, um ggf. aus Fürsorgegründen Maßnahmen zum Schutz der übrigen Beschäftigten treffen zu können. Die Beamtinnen und Beamten haben lediglich eine Negativauskunft zu geben. Es besteht also keine Verpflichtung, Auskunft über den genauen Aufenthaltsort zu geben.

Bei Vorliegen besonderer Umstände ist eine Untersagung einer konkreten Reise in eines der Risikogebiete nach Abwägung aller maßgeblichen Gesichtspunkte im Einzelfall möglich.

Die **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** sind nicht verpflichtet, sich eine Urlaubsreise in ein Risikogebiet durch ihren Arbeitgeber genehmigen zu lassen. Der Arbeitgeber kann die Urlaubsreise auch nicht untersagen.

Hinsichtlich des Auskunftsrechts des Arbeitgebers nach Rückkehr von einer Auslandsreise, gelten die Ausführungen für Beamtinnen und Beamte entsprechend.

## **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 höchstrichterlicher 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**

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.

### 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 abgerufen 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 Kalendermonat 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 Bereit-

schaftsdienst 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**

### **a) Beschäftigte (z. B. Rückkehrer aus Risikogebieten und Personen mit Kontakt zu Erkrankten)**

**Beamtinnen und Beamte**, die sich innerhalb der letzten 14 Tage in vom Robert Koch-Institut festgelegten Risikogebieten aufgehalten haben, sollen unnötige Kontakte vermeiden und sich unverzüglich mit ihrer Dienststelle in Verbindung setzen. Gleiches gilt für Beamtinnen und Beamte, die sich innerhalb der letzten 14 Tage in Italien, Österreich, der Schweiz, Frankreich, Dänemark und Luxemburg aufgehalten haben. Sie bleiben dann von dem Zeitpunkt an gerechnet, an dem sie das Risikogebiet verlassen haben, 14 Tage zu Hause und können in Telearbeit oder mobil arbeiten. Falls dies nicht möglich ist, werden sie in dieser Zeit unter Fortzahlung der Bezüge vom Dienst freigestellt.

Sollten sie innerhalb dieser 14 Tage Symptome wie Fieber, Muskelschmerzen, Husten, Schnupfen, Durchfall u. a. bekommen, setzen sie sich umgehend telefonisch mit ihrem Hausarzt in Verbindung oder nehmen Kontakt mit dem kassenärztlichen Notdienst unter der Telefonnummer 116117 auf.

Beamtinnen und Beamte, die während ihres Aufenthalts in einem Risikogebiet oder sonst 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.

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 er-

griffen werden, bei der das Land als Arbeitgeber nach § 56 IfSG zur Zahlung verpflichtet ist, werden die Dienststellen gebeten, hierüber das Landesamt für LBV unverzüglich zu unterrichten.

#### **b) Angehörige von Beschäftigten**

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).

Bei **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** ist entsprechend zu verfahren. Auf die Handlungsempfehlungen zu Ziffer 6 a) wird verwiesen.

#### **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

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.

Der jeweilige Dienstvorgesetzte kann Beamtinnen und Beamten 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, im Rahmen seines Ermessens im Einzelfall Sonderurlaub nach § 29 Abs. 1 Nr. 1 AzUVO unter Belassung der Bezüge bewilligen, sofern dienstliche Gründe nicht entgegenstehen. Beamtinnen und Beamte und Tarifbeschäftigte des Landes sind bei Vorliegen eines wichtigen persönlichen Anlasses was Anlass und Ausmaß betrifft grundsätzlich gleich zu behandeln (Nr. 46.4 BeamtVwV). Daher kann, wie unten für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer angeführt, Beamtinnen und Beamten aufgrund der besonderen Umstände durch die Verbreitung des Coronavirus für die notwendige Dauer der Abwesenheit vom Dienst bis einschließlich 19. April 2020 Sonderurlaub unter Fortbezahlung der Bezüge gewährt werden (vgl. Nr. 46.4 letzter Absatz BeamtVwV).

Hierbei ist zu prüfen, ob die Betreuung der Kinder nicht durch andere Personen gewährleistet (Nr. 46.4 Abs. 3 BeamtVwV), ggf. zumindest teilweise (trotz Betreuung) Telearbeit oder mobiles Arbeiten wahrgenommen werden, ggf. auch Arbeitszeitausgleich genommen werden kann.

In Betracht gezogen werden kann, insbesondere bei längerer Dauer der Abwesenheit, auch die Gewährung von Urlaub aus sonstigen Gründen unter Wegfall der Bezüge nach § 31 Abs. 1 i. V. m. Abs. 3 AzUVO, wenn dienstliche Gründe nicht entgegenstehen.

**Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern** des Landes können 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, aufgrund der besonderen Umstände zur Eindämmung des Coronavirus, wenn eine andere geeignete Person zur Betreuung nicht zur Verfügung steht, übertariflich bis einschließlich 19. April 2020 ganz oder teilweise unter Fortzahlung des Entgelts freigestellt werden, sofern dienstliche Gründe dem nicht entgegenstehen. Die fehlende Betreuungsmöglichkeit ist der Dienststelle auf Verlangen glaubhaft zu machen.

Im konkreten Einzelfall ist von der Dienststelle zu prüfen, ob eine ggf. zumindest anteilige Arbeitsleistung (Homeoffice) von den Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern erbracht werden kann.

## **9. Freistellungen aufgrund der Schließung der Dienststelle oder eines Teils der Dienststelle**

Sofern keine Anordnung der Gesundheitsbehörde vorliegt, kann der Dienstvorgesetzte bzw. Arbeitgeber die Schließung der Dienststelle oder eines Teils der Dienststelle im Rahmen seines Organisationsrechts anordnen und über Freistellungen aus Gründen der Vorsorge und zum Schutz der Beschäftigten zu entscheiden. Einer Anordnung der Gesundheitsbehörde ist Folge zu leisten.

**Beamtinnen und Beamte**, die arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, behalten während der Zeit der Freistellung in beiden Fällen ihren Anspruch auf Besoldung (§§ 4, 11 LBesGBW). Dagegen kann der Dienstherr nicht anordnen, dass Beamtinnen und Beamte gegen ihren Willen Erholungsurlaub nehmen oder geleistete Mehrarbeitsstunden abbauen müssen. Statt die Beamtinnen und Beamten freizustellen, kann die Dienststelle auch im Rahmen ihres Direktionsrechts anordnen, dass die Beamtinnen und Beamten Telearbeit oder mobiles Arbeiten in Anspruch nehmen, sofern die erforderlichen Arbeitsmittel zur Verfügung stehen.

Können bisher nicht erkrankte, infizierte oder infektionsverdächtige **Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer** dadurch ihrer Arbeitsverpflichtung nicht mehr nachkommen, erhalten sie ebenfalls in beiden Fällen weiter ihr tarifliches Entgelt. Zur Berechnungsweise ist § 21 TV-L entsprechend anzuwenden. Auch der Arbeitgeber kann nicht anordnen, dass Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer Urlaub gegen ihren Willen nehmen müssen. Möglichkeiten von Telearbeit und Homeoffice sollten geprüft und nach Möglichkeit umgesetzt werden.