



per EPOS:

**An alle Schulen
in Rheinland-Pfalz**

**Corona-Virus; Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport zu
dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen und Hinweisen**

Sehr geehrte Schulleiterinnen und Schulleiter,

mit Rundschreiben vom 06.08.2020, Az. 0304#2020/0001-0301 322, hat das
Ministerium des Innern und für Sport dienst- und arbeitsrechtliche Regelungen und
Hinweise im Kontext der Corona-Pandemie bekannt gegeben.

Diese Regelungen gelten in Teilen auch für das staatliche Personal an Schulen.

Nachstehend übersende ich Ihnen dementsprechend einen Auszug aus diesem
Rundschreiben, nämlich den Abschnitt II., mit der höflichen Bitte um Kenntnisnahme
und geeignete Bekanntgabe an Ihrer Schule.

Mit freundlichen Grüßen

In Vertretung

Raimund Leibold

Auszug aus dem Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport vom 06.08.2020, Az. 0304#2020/0001-0301 322, zu dienst- und arbeitsrechtlichen Regelungen und Hinweisen im Kontext der Corona-Pandemie:

„II.

Schließung von Kitas, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen,

Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen

Die nachfolgenden Regelungen und Hinweise berücksichtigen insbesondere die jüngste Novellierung des § 56 Abs. 1a und Abs. 2 S. 4 Infektionsschutzgesetz (IfSG) (vgl. Artikel 5 und 6 Abs. 2 des Corona-Steuerhilfegesetzes vom 19. Juni 2020, BGBl. I S. 1385) und gelten jeweils bis zum 31. Dezember 2020:

1. Schließung von Kitas, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen

Mit der Novellierung des § 56 Abs. 1a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fällen der Schließung von Betreuungseinrichtungen von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen ein Anspruch auf Entschädigung i.H.v. 67 Prozent des Verdienstauffalls für höchstens zehn Wochen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten i.H.v. 67 Prozent des Verdienstauffalls für höchstens 20 Wochen. Die Regelung findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Die Wertungen werden jedoch entsprechend übertragen.

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrLVO von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zum Zwecke der Kinderbetreuung eine Arbeitsbefreiung von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L unter nachfolgenden Voraussetzungen gewährt werden. Für Tarifbeschäftigte wird der durch Arbeitgeber voraus zu leistende Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle nach § 56 IfSG mit dieser Regelung erfüllt. Für Drittmittelbeschäftigte gilt: Sofern sich aus der Regelung der Drittmittelfinanzierung ergibt, dass etwaige Erstattungsansprüche nach § 56 Infektionsschutzgesetz dem Drittmittelkonto wieder gutzuschreiben sind, so teilt dies die Dienststelle dem LfF mit, welches das Erforderliche veranlasst.

Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen zehn Wochen 50 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Bezüge bzw. des Entgelts entspricht im Ergebnis dem Entschädigungsanspruch nach § 56 IfSG in Höhe von 67 Prozent des Verdienstausfalls für 50 Arbeitstage.

Für alleinerziehende Sorgeberechtigte gilt: Diesen kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L von bis zu 67 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Ich bitte, sich schriftlich bestätigen zu lassen, dass die Tarifbeschäftigten darauf aufmerksam gemacht worden sind, dass nach einer Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts eine Freistellung ohne Entgelt von 16 Arbeitstagen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten von 33 Arbeitstagen (jeweils bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) erfolgt. Diese Bestätigung ist der Personalakte beizufügen.

Die Härtefallregelung auf Seite 9, 1. Absatz, bleibt hiervon unberührt.

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

Voraussetzungen:

- > tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.), einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, eines Hortes oder einer Schule in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ bzw. das Betreten wird untersagt, soweit eine Schließung nicht ohnehin wegen der Schulferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten erfolgen würde;
- > zu betreuende Kinder sind unter 12 Jahre alt oder sind behindert und auf Hilfe angewiesen;
- > eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten von Telearbeit und mobilem Arbeiten sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden- und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen. Die jeweilige Dienststelle hat darüber nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen eigenverantwortlich zu entscheiden.

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung von Urlaub keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

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

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

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten von 67 Arbeitstagen (jeweils bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L bzw. weiterer Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO gewährt werden.

Auf der Grundlage früherer Rundschreiben aus dem gleichen Anlass bereits in Anspruch genommener Urlaub bzw. in Anspruch genommene Arbeitsbefreiung wird angerechnet.

In Fällen, in denen ein Kind z.B. wegen Erkältungssymptomen die Kindertagesstätte nicht besuchen darf, kann der bzw. die Sorgeberechtigte die Möglichkeit des § 45 SGB V bzw. Sonderurlaub nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr.5 UrlVO in Anspruch nehmen. Diese Fälle werden von § 56 Abs. 1a IfSG nicht erfasst.

2. Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen

Vor dem Hintergrund der bereits erfolgten Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen, kann

- > Beamtinnen und Beamten unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Pflege eines nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche);
- > Tarifbeschäftigten eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts (§ 9 Abs. 1 Pflegezeitgesetz)

unter den nachfolgenden Voraussetzungen gewährt werden:

- > tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“,
- > eine alternative Betreuung des nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten von Telearbeit und mobilem Arbeiten sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden- und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen. Die jeweilige Dienststelle hat darüber nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen eigenverantwortlich zu entscheiden.

Bei Beamtinnen und Beamten dürfen der Gewährung von Urlaub keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

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

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

Aus dem gleichen Anlass auf der Grundlage früherer Rundschreiben bereits in Anspruch genommener Urlaub bzw. in Anspruch genommene Arbeitsbefreiung wird angerechnet.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 TV-L bzw. weiterer Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO gewährt werden.

In Fällen, in denen für nahe Angehörige im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes aufgrund des Ausfalls einer ambulanten Pflege eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss, ist Beamtinnen und Beamten für jede pflegebedürftige Angehörige bzw. jeden pflegebedürftigen Angehörigen Urlaub unter Fortzahlung der Bezüge für bis zu neun Arbeitstage gem. § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 7 UrlVO zu gewähren. Für Tarifbeschäftigte kommen die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz und, befristet bis zum 30. September 2020, die Regelungen des § 9 Pflegezeitgesetz i.d.F. vom 19. Mai 2020 in Betracht.

3. Dokumentation, sonstige Hinweise

Es ist ausdrücklich darauf hinzuweisen, dass die vorgenannten (nachrangigen) Voraussetzungen jeweils entsprechend zu prüfen und zu dokumentieren sind. Das Ergebnis dieser Prüfung(en) ist der Personalakte beizufügen.

Ich bitte, entsprechend genehmigte Anträge mit der jeweiligen Begründung in geeigneter Form auch noch gesondert zu erfassen.

Zudem sind vorgenannte gewährte Arbeitsbefreiungen gem. § 56 Abs. 1a und Abs. 2 IfSG dem Landesamt für Finanzen (LfF) zeitnah und in geeigneter Form mitzuteilen.

Unabhängig hiervon weise ich vorsorglich darauf hin, dass für tariflich Beschäftigte möglicherweise für die Zeit der Inanspruchnahme der Freistellung und den hierfür voraus geleisteten Entschädigungsanspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG insbesondere Ansprüche auf die Zusatzversorgung (VBL) entfallen könnten.

Die Beteiligungsrechte der Personalvertretungen nach dem LPersVG bleiben hiervon unberührt.“