

nur per E-Mail

An die
Staatskanzlei
Ministerien

23 . November 2020

nachgeordnete Dienststellen
im Geschäftsbereich des Mdl

nachrichtlich:

Verwaltung des Landtags
Rechnungshof Rheinland-Pfalz

Mein Aktenzeichen	Ihr Schreiben vom	Ansprechpartner/-in / E-Mail	Telefon / Fax
0304#2020/0001-0301 322		Klaus Kessler Klaus.Kessler@mdi.rlp.de	06131 16-3223 06131 16-17 3223
Bitte immer angeben!			

Rundschreiben Corona-Virus - dienst- und arbeitsrechtliche Regelungen und Hinweise - Neuauflage -

Ich nehme Bezug auf meine Rundschreiben vom 6. August, 25. September und 27. Oktober 2020. Aus Gründen der Übersichtlichkeit und besseren Lesbarkeit gebe ich im Einvernehmen mit dem Ministerium der Finanzen zusammengefasst und aktualisiert die nachfolgenden Hinweise und Regelungen bekannt. Die vorgenannten Rundschreiben sind nicht mehr anzuwenden.

I.

Erkrankungen, Verdachtsfälle, Absonderung/Quarantäne etc.

1. Erkrankte Mitarbeitende

Bei einer Virusinfektion sind Beamtinnen und Beamte in der Regel dienstunfähig und Beschäftigte arbeitsunfähig erkrankt. Bei dienstunfähigen Beamtinnen und Beamten

wird die Besoldung weiter gewährt. Arbeitsunfähige Beschäftigte erhalten für 6 Wochen Entgeltfortzahlung nach § 22 TV-L.

Hier ist nichts weiter zu veranlassen.

2. Verdachtsfälle und Prävention

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die nachweislich aus Präventionsgründen oder Risiko einschätzungen ihre Dienstleistung nicht mehr in der Dienststelle erbringen können und bei denen Telearbeit bzw. mobiles Arbeiten nach Feststellung der Dienstbehörde nicht möglich ist, werden wie folgt von der Dienstleistungspflicht entbunden:

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt.

Bei Tarifbeschäftigten wird ausdrücklich auf die Entgegennahme der angebotenen Arbeitsleistung verzichtet (Annahmeverzug). Der Besoldungs- bzw. Entgeltanspruch besteht unvermindert fort.

Mitarbeitende, die unspezifische Allgemeinsymptome oder Atemwegsprobleme jeglicher Schwere zeigen und in den letzten zehn Tagen vor Erkrankungsbeginn Kontakt zu einem bestätigten am Corona-Virus Erkrankten hatten, sind als dienst- bzw. arbeitsunfähig zu behandeln und dürfen deshalb auch nicht zum Dienst erscheinen bis das Vorliegen einer Corona-Virus-Infektion abgeklärt ist. Diese Mitarbeitenden sind verpflichtet, sich umgehend telefonisch an ihren Hausarzt oder den ärztlichen Bereitschaftsdienst zu wenden. Auf die Verpflichtung zur Vorlage eines ärztlichen Attests bei mehr als drei Tagen Dienst- bzw. Arbeitsunfähigkeit wird hingewiesen.

Mitarbeitende, die innerhalb der letzten zehn Tage Kontakt zu einem bestätigten am Corona-Virus Erkrankten hatten, müssen umgehend das für sie zuständige Gesundheitsamt kontaktieren. Dies muss in jedem Fall erfolgen - unabhängig vom Auftreten von Symptomen - und gilt auch, wenn die Corona-Warn-App ein erhöhtes Risiko ("rote Anzeige") ausweist, d.h. es haben Begegnungen solcher Art stattgefunden.

In Fällen, in denen lediglich eine ärztliche "Empfehlung" ausgesprochen wurde, zu Hause zu bleiben (z.B. bei Verdachtsfällen), besteht für Beschäftigte kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung: Nach § 29 Abs. 1 Satz 1 TV-L sind nur die dort abschließend aufgezählten Fallgestaltungen solche einer bezahlten Freistellung nach § 616 BGB.

Der Arbeitgeber kann jedoch nach § 29 Abs. 3 Satz 1 TV-L bis zu drei Tage bezahlte Arbeitsbefreiung gewähren. Darüber hinaus kann nach § 29 Abs. 3 Satz 2 TV-L kurzfristige unbezahlte Freistellung gewährt werden.

Beamtinnen und Beamten kann nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 Urlaubsverordnung (UrlVO) Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge in demselben Umfang gewährt werden.

3. Einreise aus Risikogebieten

Gemäß § 19 Abs. 1 der derzeit geltenden Zwölften Corona-Bekämpfungsverordnung Rheinland-Pfalz (12. CoBeLVO) vom 30. Oktober 2020 sind Personen, die auf dem Land-, See- oder Luftweg aus dem Ausland in das Land Rheinland-Pfalz einreisen und sich zu einem beliebigen Zeitpunkt in den letzten zehn Tagen vor Einreise in einem ausgewiesenen Risikogebiet aufgehalten haben, verpflichtet, sich unverzüglich nach der Einreise auf direktem Weg in die Haupt- oder Nebenwohnung oder in eine andere, eine Absonderung ermöglichende Unterkunft zu begeben und sich für einen Zeitraum von zehn Tagen nach ihrer Einreise ständig dort abzusondern; dies gilt auch für Personen, die zunächst in ein anderes Land der Bundesrepublik Deutschland eingereist sind. Den genannten Personen ist es in diesem Zeitraum nicht gestattet, Besuch von Personen zu empfangen, die nicht ihrem Hausstand angehören.

Risikogebiet ist ein Staat oder eine Region außerhalb der Bundesrepublik Deutschland, für den oder die zum Zeitpunkt der Einreise in die Bundesrepublik Deutschland ein erhöhtes Risiko für eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 besteht. Die Einstufung als Risikogebiet erfolgt durch das Bundesministerium für Gesundheit, das Auswärtige Amt und das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat und gilt mit Ablauf des ersten Tages nach Veröffentlichung durch das Robert Koch-Institut im Internet unter der Adresse <https://www.rki.de/covid-19-risikogebiete>.

Dies gilt nicht für Reisende, die aus innerdeutschen Risikogebieten nach Rheinland-Pfalz kommen; sie müssen nicht in Quarantäne.

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst während der Zeit der Absonderung nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt. Bei Tarifbeschäftigten wird ausdrücklich auf die Entgegennahme der angebotenen Arbeitsleistung verzichtet (Annahmeverzug). Der Besoldungs- bzw. Entgeltanspruch besteht unvermindert fort. Eine Nacharbeitspflicht entfällt. Vorrangig ist jedoch - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

Aufgrund der bestehenden Reisewarnungen ist von Seiten des Dienstherrn bzw. Arbeitgebers allerdings grundsätzlich davon auszugehen, dass derzeit ohne zwingende und unaufschiebbare Gründe keine privaten Reisen in ausgewiesene Risikogebiete oder Länder, für die eine COVID-19-Reisewarnung durch das Auswärtige Amt ausgesprochen wurde, unternommen werden, da dies andernfalls im Einzelfall bei vorwerfbarem Verhalten zu beamten- und arbeitsrechtlichen Konsequenzen führen kann.

In diesem Zusammenhang weise ich ausdrücklich darauf hin, dass auch § 56 Abs. 1 Satz 3 des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) in der seit 19. November 2020 geltenden Fassung (vgl. Artikel 1 des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite - 3. COVIfSGAnpG - vom 18.11.2020 BGBl. I S. 2397) keine Entschädigung in Geld mehr vorsieht, wenn eine vermeidbare Reise in ein bereits zum Zeitpunkt der Abreise eingestuftes Risikogebiet angetreten wurde und bei Rückkehr eine Absonderung erfolgt. Eine Reise ist vermeidbar, wenn zum Zeitpunkt der Abreise keine zwingenden und unaufschiebbaren Gründe für die Reise vorlagen (§ 56 Abs. 1 Satz 4 IfSG).

Keine Verpflichtung zur Absonderung besteht, soweit eine Ausnahme nach § 20 der 12. CoBeLVO gegeben ist. Dies ist z.B. bei Personen der Fall, die als Urlaubsrückkehrer aus einem ausgewiesenen Risikogebiet zurückreisen und unmittelbar vor Rückreise in ihrem Urlaubsort einen Test mit negativem Ergebnis in Bezug auf eine Infektion mit dem Coronavirus SARS-CoV-2 durchgeführt haben.

Das Testergebnis ist innerhalb von zehn Tagen nach der Einreise dem zuständigen Gesundheitsamt auf Verlangen unverzüglich auf Papier oder in einem elektronischen Dokument in deutscher, englischer oder französischer Sprache vorzulegen. Die zugrunde liegende Testung darf entweder höchstens 48 Stunden vor Einreise vorgenommen worden sein oder muss unverzüglich vorgenommen werden. Der zugrunde liegende Test muss die Anforderungen des Robert Koch-Instituts, die im Internet unter

der Adresse <https://www.rki.de/covid-19-tests> veröffentlicht sind, erfüllen. Das Testergebnis ist für mindestens zehn Tage nach der Einreise aufzubewahren.

Es wird empfohlen, die Mitarbeitenden auf mögliche Folgen vor Reiseantritt bzw. im Zusammenhang mit der Urlaubsgenehmigung, ggf. auch auf die Möglichkeit der Durchführung eines Corona-Tests zur Vermeidung einer Absonderung nach Urlaubsrückkehr, hinzuweisen (vgl. § 20 Abs. 3 der 12. CoBeLVO).

4. Mitarbeitende in Absonderung/Quarantäne im In- und Ausland (§ 30 IfSG)

Werden Mitarbeitende durch Anordnung des Gesundheitsamtes im Inland gemäß § 30 des Gesetzes zur Verhütung und Bekämpfung von Infektionskrankheiten beim Menschen (IfSG) unter Quarantäne gestellt und können deshalb nicht zum Dienst bzw. zur Arbeit erscheinen, ist wie folgt zu verfahren:

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt. Der Besoldungsanspruch besteht unvermindert fort. Eine Nacharbeitspflicht entfällt. Vorrangig ist jedoch - soweit möglich - Telearbeit, mobiles Arbeiten oder Heimarbeit in Anspruch zu nehmen.

Für Beamtinnen und Beamte, die sich im Ausland aufhalten, aber aufgrund sicherheitsbehördlicher Anordnungen im Sinne von Quarantänemaßnahmen nicht mehr nach Deutschland zurückkehren können, gilt dies entsprechend.

Für Beschäftigte gelten die Ausführungen unter Nr. 5.

5. Berufliches Tätigkeitsverbot (§ 31 Satz 1 IfSG)

Das IfSG enthält als weitere Schutzmaßnahme u.a. das in § 31 geregelte berufliche Tätigkeitsverbot. Danach kann die zuständige Behörde (§ 54 IfSG) nach § 31 Satz 1 IfSG Kranken, Krankheitsverdächtigen, Ansteckungsverdächtigen und Ausscheidern die Ausübung bestimmter beruflicher Tätigkeiten ganz oder teilweise untersagen. Zum Bundes-Seuchengesetz hat der Arbeitgeberkreis der BAT-Kommission am 13. Oktober 1966 unter TOP 6 die Auffassung vertreten, dass ein Tätigkeitsverbot kein Fall der Arbeitsunfähigkeit ist, sofern der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig krank ist. Der Arbeitgeber sei deshalb nicht zur Fortzahlung der Bezüge verpflichtet, da § 616 Abs. 1 BGB durch § 52 BAT (jetzt § 29 TV-L) abgedungen sei.

Sofern dem Beschäftigten nach den vorstehenden Ausführungen für die Dauer des Tätigkeitsverbots das Entgelt nicht fortgezahlt wird - d.h. wenn nicht gleichzeitig ein Fall des § 22 TV-L vorliegt - erhält er eine Entschädigung für den Verdienstausfall nach § 56 IfSG. Der Arbeitgeber hat die Entschädigung für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, für die zuständige Behörde auszuführen und zur Erstattung anzufordern; im Übrigen wird die Entschädigung von der zuständigen Behörde auf Antrag gewährt (§ 56 Abs. 5 IfSG). Zuständige Stelle nach § 54 IfSG ist in Rheinland-Pfalz das Landesamt für Soziales, Jugend und Versorgung (LSJV).

Im Hinblick auf den damit verbundenen Verwaltungsaufwand (z.B. aus der Berechnung der Entschädigung, aus der Geltendmachung von Erstattungsansprüchen des Arbeitgebers [Land] gegenüber der zuständigen Behörde bzw. aus dem Verzicht hierauf) hat die 10./2009 Mitgliederversammlung der TdL am 10. November 2009 keine Bedenken erhoben, wenn abweichend von der Empfehlung der BAT-Kommission während des Beschäftigungsverbot es außertariflich das Tabellenentgelt sowie die sonstigen Entgeltbestandteile, die in Monatsbeträgen festgelegt sind, wie in § 29 Abs. 6 TV-L fortgezahlt werden.

Ich bitte, entsprechend dem o.a. Beschluss der Mitgliederversammlung zu verfahren.

Bei Beamtinnen und Beamten ist das entsprechende Fernbleiben vom Dienst nach § 81 Abs. 1 LBG genehmigt. Der Besoldungsanspruch besteht unvermindert fort.

6. Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten

Telearbeit, Heimarbeit oder mobiles Arbeiten kann weiterhin verstärkt ermöglicht werden. Dies hängt im Wesentlichen von den Verhältnissen vor Ort in der jeweiligen Dienststelle ab.

7. Geltungsdauer

Diese Regelungen und Hinweise gelten zunächst bis zum 31. Dezember 2020.

II.
**Schließung von Kitas, Schulen oder Einrichtungen für Menschen
mit Behinderungen,**
**Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen,
Betreuung erkrankter Kinder**

Die nachfolgenden Regelungen und Hinweise berücksichtigen die aktuellen Anpassungen des Fünften Buches Sozialgesetzbuch und des Pflegezeitgesetzes durch Artikel 3 Nummer 1 und Artikel 10 Nummer 2 des Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser vom 23. Oktober 2020 - Krankenhauszukunftsgesetz - (BGBl. I S. 2208). Im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie wurden die Freistellungsmöglichkeiten zur Betreuung von schwer erkrankten Kindern sowie zur Bewältigung akut auftretender pandemiebedingter Pflegesituationen befristet bis zum Jahresende erweitert und gelten jeweils bis zum 31. Dezember 2020:

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

Mit § 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 Verdienstausfalls für höchstens zehn Wochen bzw. bei alleinerziehenden Sorgeberechtigten i.H.v. von 67 Prozent des Verdienstausfalls 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 UrIVVO 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

Verdienstaussfälle nach § 56 IfSG mit dieser Regelung erfüllt. Für Drittmittelbeschäftigte gilt: Sofern sich aus der Regelung der Drittmittelfinanzierung ergibt, dass etwaige Erstattungsansprüche nach § 56 IfSG dem Drittmittelkonto wieder gutzuschreiben sind, so teilt dies die Dienststelle dem Landesamt für Finanzen (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 Verdienstaussfalls 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 UrIVO 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, 2. Absatz, bleibt hiervon unberührt.

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 UrIVO 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 UrIVO in Anspruch nehmen. Diese Fälle werden von § 56 Abs. 1a IfSG nicht erfasst.

2. Bewältigung einer akuten Pflegesituation im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

Auf die mit Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport vom 6. November 2020 (Az.: 0302-0003#2020/0006-0301 311) ergangene Vorgriffsregelung wird verwiesen. Abweichend von § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 7 UrlVO wird danach befristet bis zum 31. Dezember 2020 Urlaub unter Fortzahlung der Dienstbezüge von bis zu 20 Arbeitstagen je pflegebedürftiger naher Angehöriger oder je pflegebedürftigem nahen Angehörigen gewährt, wenn glaubhaft dargelegt wird, dass die Pflege oder die Organisation der Pflege aufgrund der COVID-19-Pandemie übernommen wird und die häusliche Pflege nicht anders sichergestellt werden kann.

Die Regelung erfasst auch die Fälle einer notwendigen Akutpflege bei Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen. Bereits für diesen Zweck aufgrund meiner bisherigen Rundschreiben nach § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 1 UrlVO gewährter Sonderurlaub ist auf Sonderurlaub, der nach der Vorgriffsregelung gewährt wird, anzurechnen.

Für Tarifbeschäftigte gelten die Regelungen des Pflegezeitgesetzes in der jeweils geltenden Fassung.

3. Betreuung erkrankter Kinder im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

Auf die mit Rundschreiben des Ministeriums des Innern und für Sport vom 6. November 2020 (Az.: 0302-0003#2020/0006-0301 311) ergangene Vorgriffsregelung wird verwiesen. § 31 Abs. 3 Satz 1 Halbsatz 2 Nr. 5 UrlVO findet danach bis zum 31. Dezember 2020 mit der Maßgabe Anwendung, dass der Umfang des Urlaubs für jedes Kind bis zu zwölf Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 28 Arbeitstage, und bei Alleinerziehenden für jedes Kind bis zu 24 Arbeitstage, jedoch nicht mehr als 56 Arbeitstage beträgt.

Für gesetzlich versicherte Tarifbeschäftigte, deren Kinder familienversichert sind, gelten die Regelungen des § 45 SGB V in der jeweils geltenden Fassung.

4. 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 nach den Vorgaben des Landesamtes für Finanzen (LfF) in IPEMA® selbst zu erfassen bzw. dem 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.

Ich bitte, Ihren jeweils nachgeordneten Bereich entsprechend zu informieren.

Mit freundlichen Grüßen

Im Auftrag

gez. Peter Falk