

Tischvorlage für die Sitzung des Senats am 24.03.2020

„Arbeits- und dienstrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus“

2. Aktualisierung (Änderungen kursiv)

A. Problem

die zunehmende Ausbreitung des Corona-Virus hat die Weltgesundheitsorganisation (WHO) veranlasst, am 30. Januar 2020 den internationalen Gesundheitsnotstand auszurufen. Da inzwischen auch in Deutschland die Zahl der Infizierten steigt, stellen sich hierzulande neben Fragestellungen des Infektionsschutzes für die Beschäftigten auch solche des Arbeits- und Dienstrechts.

Die Dynamik der Ausbreitung des Virus erfordert eine ständige Anpassung der arbeits- und dienstrechtlichen Beschlüsse und Maßnahmen.

B. Lösung

Die Tischvorlage des Senators für Finanzen in der in der Sitzung des Senats am 10. März 2020 beschlossenen Fassung wird entsprechend den Erfordernissen jeweils angepasst und dem Senat in einer aktualisierten Fassung jeweils erneut zur Beschlussfassung vorgelegt. Maßgebend ist dann immer die letzte Fassung.

Alle folgenden Ausführungen und die Beschlussvorschläge gelten gleichermaßen für Tarifbeschäftigte und Beamtinnen und Beamte, soweit nicht ausdrücklich auf eine unterschiedliche Rechtslage hingewiesen wird. Zur sprachlichen Vereinfachung wird der Begriff Beschäftigte für beide Statusgruppen benutzt.

In Ergänzung zum Schreiben des Senators für Finanzen vom 06.03.2020 werden folgende Hinweise vorgeschlagen:

Mitteilungspflichten der Beschäftigten / Weisungsbefugnis des Arbeitgebers/Dienstherrn

Beschäftigte,

- die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, für das nach Risikobewertung des Robert Koch-Instituts (RKI, www.rki.de) eine Reisewarnung des Auswärtigen Amtes (AA, www.auswaertiges-amt.de) besteht, oder
- die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, das bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl an Infektionsfällen aufweist, oder
- in deren näherem persönlichen Umfeld eine durch das Corona-Virus ausgelöste Erkrankung vorliegt oder ein entsprechender Verdacht besteht,

sind vor Dienstantritt verpflichtet, sich fernmündlich oder in elektronischer Form bei ihrer Dienststelle zu melden und diese entsprechend zu informieren. Gleiches gilt für beabsichtigte Privatreisen in die vorgenannten Gebiete. Die Dienststellen sollen diesen Beschäftigten u.a. durch die Zuweisung von Einzelbüros und die Entbindung von der persönlichen Teilnahme an Dienstbesprechungen ein weitestgehend kontaktfreies Arbeiten ermöglichen. Der Arbeitgeber ist zudem berechtigt, Beschäftigte, die augenscheinlich grippeähnliche Krankheitssymptome zeigen, von der Erbringung der Arbeitspflicht freizustellen und nach Hause zu schicken.

Um die Übertragbarkeit des Corona-Virus bestmöglich vermeiden zu können, sollen die jeweiligen Dienststellen grundsätzlich die Räumlichkeiten für Gesprächsrunden so auswählen, dass sie den Teilnehmenden den erforderlichen Sitzabstand untereinander ermöglichen.

Umgang mit Dienstreisen

In unserem Hinweisschreiben vom 6. März 2020 hatten wir darauf hingewiesen, dass eine Abwägung der Interessen des Beschäftigten einerseits und der betrieblichen Interessen andererseits erfolgen muss. In diesem Rahmen ist die arbeitgeberseitige Fürsorgepflicht zu beachten, die den Arbeitgeber insbesondere zum Schutz der Gesundheit seiner Beschäftigten verpflichtet. Mithin empfehlen wir gegenwärtig stets zu prüfen, ob dem Anlass der Dienstreise nicht anderweitig, zum Beispiel durch das Abhalten von Telefon- oder Videokonferenzen, zielführend entsprochen werden kann. Insbesondere Dienstreisen in Gebiete, die bereits als Risikogebiete ausgewiesen sind oder aber bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl von Infektionsfällen aufweisen, sind zu vermeiden. Nur bei unbedingtem dienstlichem Erfordernis sollen Dienstreisen in solche Gebiete angeordnet werden.

Diese Grundsätze werden wie folgt konkretisiert: Dienstreisen sind grundsätzlich nicht mehr zu genehmigen. Genehmigungen sollen nur noch erteilt werden, wenn die Dienstreise unabweisbar und zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich ist. Dienstreisen zu Bund-Länder-Treffen mit lediglich beratender oder informatorischer Funktion dürfen nicht genehmigt werden. Dies gilt nicht für Treffen, die einen Bezug zum Umgang mit dem Corona-Virus haben. Die Entscheidungen treffen die Dienstvorgesetzten im Benehmen mit den senatorischen Behörden.

Fürsorgepflicht des Arbeitgebers im Umgang mit Risikogruppen

Soweit den Dienstvorschriften bekannt ist, dass Beschäftigte aufgrund von Vorerkrankungen gefährdet sind, durch eine Infektion mit dem Corona-Virus schwer zu erkranken, sind diese auf die einschlägigen Empfehlungen des RKI (https://www.rki.de/DE/Content/InfAZ/N/Neuartiges_Coronavirus/Risikogruppen.html) hinzuweisen. Gemeinsam mit den Beschäftigten haben die Dienstvorschriften entsprechende Schutzmaßnahmen zu ergreifen.

Dazu kommen Möglichkeiten des kontaktlosen Arbeitens in der Dienststelle (Unterbringung in einem Einzelzimmer, Einschränkung der Kontakte mit anderen Mitarbeitern u.ä.), die Beschäftigung im Home-Office oder die Gewährung von Sonderurlaub in Betracht. Können die beiden ersten Alternativen nicht ohne weiteres realisiert werden, kann zunächst auch befristet Sonderurlaub bis zur Herstellung der technischen und organisatorischen Voraussetzungen gewährt werden.

Bei der Auswahl denkbarer Maßnahmen sind auch die Interessen der Dienststellen an der Aufrechterhaltung unverzichtbarer Funktionen der Verwaltung und der Daseinsvorsorge zu beachten. Auf Seiten der Betroffenen ist darauf abzustellen, ob sie zu einer der von RKI genannten Risikogruppen gehören, auf die Eigenschaft als Schwerbehinderte oder Schwerbehinderter allein kommt es nicht an.

Für den Nachweis der Zugehörigkeit zu einer Risikogruppe ist angesichts der aktuellen Situation in den Arztpraxen auf den Einzelfall abzustellen. In der Regel sind entsprechende Erklärungen der Betroffenen ohne weiteres plausibel, weil die Vorgesetzten nicht vollkommen ohne Kenntnis über den Gesundheitszustand der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters sind. In den anderen Fällen werden Betroffene nicht immer eine Bescheinigung eines behandelnden Arztes vorlegen können, in diesen Fällen muss gegenwärtig eine dienstliche Erklärung der oder des Betroffenen genügen. Der Dienstvorsetzte kann sich aber vorbehalten, sich nachträglich eine ärztliche Bescheinigung vorlegen zu lassen. In diesem Zusammenhang vorgelegte ärztliche Bescheinigungen sind nach Kenntnisnahme an die Betroffenen zurückzugeben, in der Personalakte ist lediglich zu vermerken, dass eine Bescheinigung vorgelegen hat.

Ärztliches Attest nach fünf Tagen

Bleiben Beschäftigte wegen Krankheit dem Dienst fern, haben sie der Dienststelle die Erkrankung und ihre voraussichtliche Dauer unverzüglich anzuzeigen. Dauert die Dienstunfähigkeit länger als drei Arbeitstage, ist im Allgemeinen eine ärztliche Bescheinigung vorzulegen. Zur Entlastung der ärztlichen Praxen wird eine ärztliche Bescheinigung in Fällen, in denen Beschäftigte Grippesymptome zeigen, erst ab dem sechsten Arbeitstag eingefordert. Diese Fristverlängerung gilt nicht für Behörden/Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben.

Gewährung von Sonderurlaub

Sind Beschäftigter infolge einer eingetretenen Erkrankung arbeitsunfähig oder unterliegen sie einer behördlichen Quarantäneanordnung, haben sie einen gesetzlichen und tarifvertraglichen Anspruch auf Entgelt- oder Besoldungsfortzahlung.

Im Fall der behördlich angeordneten Schließung eines Betriebs oder einer Verwaltungseinheit aus Gründen des Infektionsschutzes, trägt der Arbeitgeber bzw. Dienstherr dieses Betriebsrisiko. Die Beschäftigten behalten ihren Entgelt- oder Besoldungsanspruch, auch wenn sie nicht arbeiten können bzw. dürfen.

Die arbeitsrechtlichen Ansprüche von infizierten und unter Ansteckungsverdacht stehenden Beschäftigten sind in § 56 Infektionsschutzgesetz (IFSG) geregelt. Demnach erhält derjenige, der als Ansteckungsverdächtiger oder Krankheitsverdächtiger Beschäftigungsverbieten nach dem Infektionsschutz unterliegt, bei Verdienstaussfall eine Entschädigungsleistung, vgl. § 56 Abs. 1 IFSG in Verbindung mit § 31 Satz 2 IFSG.

Sind die Beschäftigten weder arbeitsunfähig noch unter Quarantäne gestellt, besteht aber ein entsprechender Verdacht (Symptome + Kontakt zu bestätigtem Corona-Fall oder Symptome + Aufenthalt in Risikogebieten/besonders betroffenen Gebieten max. 14 Tage vor Erkrankungsbeginn), so gilt folgendes: um eine Ausbreitung des Corona-Virus zu verhindern, ist zu prüfen, ob die Erbringung der Arbeitsleistung durch alternative Arbeitsformen wie kontaktfreies Arbeiten, Telearbeit oder mobilem Arbeiten möglich ist. Sollten diese Möglichkeiten aufgrund der jeweiligen Gegebenheiten der einzelnen Arbeitsbereiche nicht oder wenigstens teilweise durchführbar sein, so ist nach Maßgabe der näheren Umstände des jeweiligen Einzelfalls bis zu einer abschließenden Klärung des Gesundheitsstatus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung oder der Besoldung zu gewähren. Für funktionskritische Bereiche der Behörden /Dienststellen mit Sicherheitsaufgaben können ggf. Einzelfallentscheidungen zum Verbleib im Dienst getroffen werden.

Gleiches gilt auch für die Fälle, in denen die Beschäftigten aufgrund der behördlich angeordneten Schließung von Schulen und Kindertagesstätten die Betreuung ihrer minderjährigen Kinder sicherstellen müssen und eine anderweitige Betreuung nicht gewährleistet werden kann. *Hierbei sind seitens des Beschäftigten zunächst die Möglichkeiten der Notbetreuung im Bereich der öffentlichen Schulen und Kitas zu prüfen.* Bei der Prüfung, ob eine anderweitige Betreuung nicht gewährleistet ist, ist auch auf das Alter des Kindes abzustellen. Bei älteren Jugendlichen kann grundsätzlich davon ausgegangen werden, dass diese stundenweise auch ohne elterliche Aufsicht zu Hause sein können. Dies ist in jedem Einzelfall mit den Betroffenen abzuklären, wenn Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung oder Besoldung in Anspruch genommen werden soll. Zuständig sind die Dienstvorgesetzten. Die Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich bleibt davon unberührt. *Die behördlich angeordnete Schließung von Schulen und Kitas ist zunächst befristet bis zum Ablauf des 14.04.2020. Dieser Zeitraum umfasst auch die Schulferien und Schließzeiten der Kitas, so dass bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen auch während dieses Zeitraumes Sonderurlaub gewährt wird, soweit nicht bereits Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich in diesem Zeitraum beantragt oder bereits genehmigt wurde.*

Eine solche Regelung sehen weder der TV-L noch der TVöD explizit vor. Die Regelungen des § 29 Abs.3 TV-L und § 29 Abs.3 TVöD beschränken die Möglichkeit der Gewährung von bezahltem Sonderurlaub in sog. sonstigen dringenden Fällen auf den Zeitraum von drei Arbeitstagen. Wenn jedoch den Beamten/-innen bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen Sonderurlaub für die Dauer der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten gewährt wird und keine entsprechende tarifliche Regelung besteht,

so kann diese Regelung aufgrund einer speziellen Ermächtigungsgrundlage der Tarifgemeinschaft deutscher Länder und einem Beschluss der Senatskommission für das Personalwesen vom 23. Juni 1971 entsprechend auf die Tarifbeschäftigten angewendet werden.

Wenn Beschäftigte infolge der Corona-Pandemie verspätet aus dem Urlaub zurückkehren, so haben Sie den Dienstherrn unverzüglich über diesen Umstand und die zu erwartende Dauer der Verspätung zu informieren. In diesen Fällen kann Beamtinnen und Beamte Dienstbefreiung nach § 67 Abs. 1 BremBG gewährt werden, wenn die rechtzeitige Rückkehr aus dem Urlaub gegen vorhersehbare Verzögerungen ausreichend abgesichert wurde. Das kann ausnahmsweise nur dann angenommen werden, wenn die Reise zu einem Zeitpunkt angetreten wurde, zu dem Flugausfälle und –verspätungen infolge der Corona-Pandemie noch nicht absehbar waren und zwischen Rückflug und Dienstbeginn ein Zeitpuffer eingeplant wurde, der den erfahrungsgemäß immer auftretenden Verzögerungen im Flugverkehr Rechnung trägt. Ansonsten sind die Beschäftigten auf die Inanspruchnahme von Urlaubs- oder Freizeitausgleichsansprüchen verwiesen.

Beschäftigten, die pflegebedürftige nahe Angehörige in häuslicher Umgebung pflegen müssen, sind im Rahmen der Erforderlichkeiten vollständig oder teilweise von der Erbringung der Arbeitsleistung freizustellen. Es gelten insoweit die Vorschriften des Pflegezeitgesetzes (<https://www.gesetze-im-internet.de/pflegezq/>). Als nahe Angehörige im Sinne des Gesetzes zählen u.a. auch Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft. Wird ein Pflegebedürftiger zuhause von Angehörigen gepflegt, so gewähren gesetzliche und private Pflegekassen Anspruch auf Pflegegeld. Die Höhe des Pflegegelds errechnet sich aus dem jeweiligen Pflegegrad, der dem Versicherten zugewiesen ist. Die Freistellung erfolgt deshalb ohne Fortzahlung der Vergütung. Beamten/-innen kann bei der Inanspruchnahme der Pflegezeit oder der Familienpflegezeit antragsbedingt ein Vorschuss zur besseren Bewältigung des Lebensunterhalts während der teilweisen oder vollen Freistellung, die mit einer Gehaltsreduzierung (§ 9 Abs. 1 BremBesG) verbunden ist, zusätzlich zu den Dienstbezügen gewährt werden. Zudem verweisen wir auf die Hinweise zum Pflegezeitgesetz, die das Finanzressort in den Rundschreiben 19/2008 und 11/2017 veröffentlicht hat.

Sollten Beschäftigte aufgrund von Schließungen der entsprechenden Betreuungseinrichtungen als nahe Angehörige Menschen mit Behinderungen zu betreuen haben, die nicht vom Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes erfasst sind, so gelten die in Bezug auf die Schließung von Schulen und Kitas getroffenen Regelungen über die Gewährung von Sonderurlaub entsprechend.

Umgang mit Erholungsurlaub

Äußern Beschäftigte den Wunsch, einen bereits genehmigten Urlaub nicht anzutreten oder abubrechen, weil sie eine Urlaubsreise nicht antreten möchten oder können, ist diesem Wunsch zu entsprechen, allerdings nur in den Fällen, in denen dann auch Dienst geleistet wird *und die Arbeitsleistung in der Dienststelle erforderlich ist.*

Für Verwaltungsbereiche oder einzelne Beschäftigte, die zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der Verwaltung erforderlich sind, haben die Dienstvorgesetzten zu

prüfen, ob und für welchen Zeitraum Urlaubssperren erforderlich sind. Die Anordnung einer Urlaubssperre unterliegt nicht der Mitbestimmung des Personalrats (BVerwG, Beschluss vom 19. Januar 1993 – 6 P 19/90 – juris), dennoch ist der Personalrat im Rahmen der vertrauensvollen Zusammenarbeit zu informieren und eine geplante Urlaubssperre ist mit ihm zu erörtern.

In Einzelfällen kann auch eine bereits erfolgte Gewährung eines Erholungsurlaubs widerrufen werden, wenn unabweisbare dienstliche Gründe vorliegen. In diesem Fall hat der Arbeitgeber bzw. Dienstherr allerdings Aufwendungen des Beschäftigten im Hinblick auf den Urlaub zu erstatten, z.B. die Kosten der Stornierung bereits erfolgter Buchungen.

Umgang mit Zeitguthaben auf dem Gleitzeitkonto

Der Ausgleich von (nicht angeordneter) Mehrarbeit im Rahmen eines Gleitzeitkontos nach den Grundsätzen für die gleitende Arbeitszeit erfolgt regelmäßig auf Antrag der Beschäftigten nach Abstimmung mit den Vorgesetzten. Eine Anordnung zum Ausgleich von Mehrarbeit ist in den Dienstvereinbarungen nicht vorgesehen. Von diesem Grundsatz erfasst sind nicht die Mehrarbeitsstunden, die den für die jeweilige Dienststelle durch Dienstvereinbarung festgelegten Höchstwert an Mehrarbeitsstunden überschreiten. Hier sind die Dienstvorgesetzten befugt, einen Ausgleich durch Dienstbefreiung anzuordnen. Ähnlich verhält es sich bei angeordneter oder genehmigter Mehrarbeit der Beamtinnen und Beamten. Hier entscheidet der Dienstherr nach Ermessen, zu welchem Zeitpunkt der Freizeitausgleich gewährt wird. Der Abbau von Mehrarbeit, auch durch Freizeitausgleich, dient in erster Linie dazu, Arbeitsspitzen dann auszugleichen, wenn der Dienstbetrieb dies zulässt. Der Freizeitausgleich dient also nicht allein den Interessen der Beschäftigten und kann auch bei vollständigem Arbeitswegfall erfolgen. Die Anordnung von betrieblichem (Zwangs-)Urlaub hingegen ist ausgeschlossen. Denn Erholungsurlaub kann grundsätzlich durch die Beschäftigten selbstbestimmt in Anspruch genommen werden.

Anordnung von Präsenzpflcht für funktionskritisches Personal

Der Dienstherr kann in Ausübung seines Direktions- und Weisungsrechts darüber entscheiden, wo der Dienst auszuüben ist und dabei auch anordnen, dass ein Beschäftigter in der Dienststelle seine Tätigkeit verrichtet. Bei Beschäftigten, die für den Dienstbetrieb systemrelevante Tätigkeiten ausüben, muss die Dienststelle im Rahmen einer Abwägung mit dem Gefährdungsrisiko entscheiden, ob für die Beschäftigten die Präsenzpflcht aufrechterhalten wird. Das gilt nicht im Fall einer behördlich angeordneten Quarantäne gemäß § 30 Absatz 1 Satz 2 IfSG. Im Einzelfall müsste von der für die Quarantäne zuständigen Behörde eine Ausnahmegenehmigung eingeholt werden.

Anordnung von Schichtdienst / Mehrarbeit

Sofern es zur Bewältigung der mit dem Corona-Virus verbundenen Aufgaben der Dienststellen zwingend notwendig ist, kann eine Mehrarbeitsanordnung erfolgen. Es ist Sache der Dienststelle festzulegen, wie dessen Funktionsfähigkeit, auch in Krisenfällen, gewährleistet wird. Dabei kann grundsätzlich auch ein Schichtdienstsystem etabliert

werden. Es sind jedoch die arbeitszeitrechtlichen Vorschriften (insbesondere die AZV) zu beachten.

Für den Tarifbereich wird auf § 6 Abs.5 TV-L / TVöD hingewiesen. Demnach sind die Tarifbeschäftigten im Rahmen begründeter betrieblicher/dienstlicher Notwendigkeiten zur Leistung von Sonntags-, Feiertags-, Nacht-, Wechselschicht-, Schichtarbeit sowie – bei Teilzeitbeschäftigung aufgrund arbeitsvertraglicher Regelung oder mit ihrer Zustimmung – zu Bereitschaftsdienst, Rufbereitschaft, Überstunden und Mehrarbeit verpflichtet. Im Übrigen gilt das oben für die Beamtinnen und Beamten Genannte entsprechend.

Die Dienstvereinbarung zur Gleitzeitregelung wird für die Dauer der Bewältigung der Pandemie in Einzelfällen nicht angewendet, um Mitarbeitenden die Möglichkeit zu schaffen, in geeigneten Funktionsbereichen außerhalb der sonst vorgegebenen Zeiten zu arbeiten. Die Entscheidung trifft die jeweilige Behördenleitung in Abstimmung mit dem örtlichen Personalrat.

C. Alternativen

Keine.

D. Finanzielle und Personalwirtschaftliche Auswirkungen, Gender-Prüfung

./.

E. Beteiligung und Abstimmung

./.

F. Öffentlichkeitsarbeit und Veröffentlichung nach dem Informationsfreiheitsgesetz

./.

G. Beschluss

Der Senat beschließt entsprechend der Vorlage des Senators für Finanzen folgendes:

1. Beschäftigte, die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, für das nach Risikobewertung des Robert-Koch-Instituts (RKI, www.rki.de) eine Reise-warnung des Auswärtigen Amtes (AA, www.auswaertiges-amt.de) besteht, oder die sich in einem Land bzw. Gebiet aufgehalten haben, das bekanntermaßen eine erhöhte Anzahl an Infektionsfällen aufweist, oder in deren näherem persönlichen Umfeld eine durch das Corona-Virus ausgelöste Erkrankung vorliegt oder ein entsprechender Verdacht besteht, sind vor Dienstantritt verpflichtet, sich fernmündlich oder in elektronischer Form bei ihrer Dienststelle zu melden und diese entsprechend zu informieren. Die Dienststelle ergreift Maßnahmen, um diesen Beschäftigten „kontaktfreies Arbeiten“ oder, bei Vorliegen der rechtlichen Voraussetzungen, mobiles Arbeiten zu ermöglichen. Sollten diese Arbeitsformen

nicht oder nicht wenigstens teilweise möglich sein, so sollen die Beschäftigten Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Inkubationszeit erhalten, solange nicht zwingende Gründe zur Aufrechterhaltung des Dienstbetriebs entgegenstehen.

2. Dienstreisen werden grundsätzlich nur noch genehmigt, wenn diese zur Aufrechterhaltung der Funktionsfähigkeit der öffentlichen Verwaltung erforderlich sind. Über Ausnahmen entscheiden die Dienstvorgesetzten im Benehmen mit den jeweiligen senatorischen Behörden.
3. Grundsätzlich ist ab dem vierten Tage der Arbeitsunfähigkeit durch die Beschäftigten eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen. In Fällen, in denen Beschäftigte grippeähnliche Symptome zeigen, wird eine solche Bescheinigung erst ab dem sechsten Tag der Arbeitsunfähigkeit eingefordert. Ausgenommen von dieser Regelung sind Beschäftigte, von Dienststellen/Behörden, die mit der Wahrnehmung von Sicherheitsaufgaben betraut sind. Diese Regelung gilt vorerst bis zum Ablauf des 31. März 2020.
4. Vorgesetzte sind berechtigt, Beschäftigte, die augenscheinlich grippeähnliche Krankheitssymptome zeigen, von der Erbringung der Arbeitsleistung unter Fortzahlung der Vergütung freizustellen und nach Hause zu schicken.
5. Beschäftigte, deren Kinder aufgrund behördlich angeordneter Schließung von Schulen oder Kindertagesstätten die Betreuung ihrer minderjährigen Kinder nicht anderweitig gewährleisten können, erhalten zu diesem Zwecke Sonderurlaub unter Fortzahlung der Vergütung für die Dauer der Schließung der Einrichtung. *Dieser Zeitraum umfasst auch die Schulferien und Schließzeiten der Kindertagesstätten, so dass bei Vorliegen der vorgenannten Voraussetzungen auch während dieses Zeitraumes Sonderurlaub gewährt wird, soweit nicht bereits Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich in diesem Zeitraum beantragt oder genehmigt wurde.* Die Notwendigkeit der Betreuung ist im Einzelfall abzuklären. *Gleiches gilt für Beschäftigte, die aufgrund von Schließungen der entsprechenden Betreuungseinrichtungen als nahe Angehörige Menschen mit Behinderungen zu betreuen haben, die nicht vom Geltungsbereich des Pflegezeitgesetzes erfasst sind.*
6. Die Dienstvorgesetzten haben in ihren jeweiligen Bereichen zu prüfen, ob Urlaubssperren für definierte Verwaltungsbereiche oder einzelne Beschäftigte erforderlich sind und diese im Benehmen mit den senatorischen Behörde auszusprechen. Auch der Widerruf von bereits gewährtem Erholungsurlaub in Einzelfällen ist zu prüfen.
7. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, die Personalstellen, die Beschäftigten und den Gesamtpersonalrat laufend über alle Entscheidungen des Senats in arbeits- und dienstrechtlichen Fragen zu unterrichten.

8. Der Senat bittet den Senator für Finanzen, die vorgenannten Maßnahmen fortlaufend auf ihre Notwendigkeit und Zweckmäßigkeit zu prüfen und im Bedarfsfall weitere Maßnahmen vorzuschlagen.