



Ministerium des Innern und für Kommunales des Landes Brandenburg
Postfach 601165 | 14411 Potsdam

An die Z-Abteilungsleiter und RL-Personal der
obersten Dienstbehörden

Henning-von-Tresckow-Straße 9-13
14467 Potsdam

Internet: <https://mik.brandenburg.de>
Nadine.Schlegel@mik.brandenburg.de

Bus und Straßenbahn: Alter Markt/Landtag
Bahn und S-Bahn: Potsdam Hauptbahnhof

Nachrichtlich:

MIK, Referat 31

DGB Bezirk Berlin-Brandenburg,
dbb landesbund brandenburg)

- nur per E-Mail -

Potsdam, 16. April 2020

**Gewährung von Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung und zur Betreuung
pflegebedürftiger Angehöriger sowie Hinweise zur Wahrnehmung der Für-
sorge gegenüber Risikogruppen nach dem RKI und zur Rückbuchung von
Urlaub anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus ab
dem 20. April 2020**

Rundschreiben vom 17. März 2020 (Gesch.Z. 37-719-94)

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Einvernehmen mit dem MdFE werden **mit Wirkung zum 20. April 2020, be-
fristet bis einschließlich zum 31. Dezember 2020** nachfolgende Regelungen

- in Fortschreibung und Ergänzung des Rundschreibens vom 17. März 2020 (Gesch. Z. 37-719-94), welches am 19. April 2020 ausläuft (I.),
- zur Freistellung von Risikogruppen (II.) und
- zum Urlaub (III.).

getroffen.

Bei der unter Punkt I. a) gewährten Leistung handelt es sich um eine Vorleistung des Arbeitgebers in der Form einer außertariflichen Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 TV-L zur Abgeltung des Entschädigungsanspruchs aus § 56 Abs. 1a IfSG,

E-Mails mit qualifiziert elektronisch signierten Dokumenten und/oder Verschlüsselung sind an die folgende Adresse zu richten: Poststelle@mik.brandenburg.de

Dok.-Nr.: 2020/070670



die den Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle nach § 56 Abs. 1a IfSG im Regelfall zum Erlöschen bringt.

I. Fortschreibung des Rundschreibens zur Gewährung von Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Coronavirus: Kinderbetreuung; Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Bei einer Arbeitsbefreiung auf der Basis nachfolgender Regelungen wird außertariflich für Arbeitnehmer festgelegt, dass es sich nicht um eine schädliche Unterbrechung im Sinne des TV-L/TVÜ-L handelt.

a) Kinderbetreuung

aa) Beschäftigte

Beschäftigten werden für die Dauer von maximal 20 Tagen eine außertarifliche Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 TV-L durch den Arbeitgeber ohne Arbeitsleistung und zehn Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung gewährt. Es handelt sich hierbei um eine Vorausleistung des Arbeitgebers gemäß § 56 Abs 1a iVm Abs. 5 IfSG, der den Entschädigungsanspruch für Verdienstauffälle nach § 56 Abs. 1a IfSG im Regelfall zum Erlöschen bringt.

Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung

Werden Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt, werden den sorgeberechtigten Beschäftigten ab dem 20. April 2020 bis einschließlich zum 31. Dezember 2020 eine außertarifliche Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 TV-L durch den Arbeitgeber ohne Arbeitsleistung für 20 Tage und zehn Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung bei einer 5-Tage-Woche gewährt, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

- Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung zur Kinderbetreuung (Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative oder Ähnliches) oder Schule durch die zuständige Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19,
- die von der Schließung betroffenen Kinder sind unter 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen (ohne Altersgrenze),
- es besteht für den sorgeberechtigten Beschäftigten keine Möglichkeit, die Betreuung durch Heimarbeit/mobiles Arbeiten, den Abbau von Überstunden, Gleitzeitguthaben oder Ausgleichstagen oder die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich gemäß § 7 Abs. 7 TV-L sicherzustellen,

- eine andere zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind kann nicht sichergestellt werden (schriftliche Darlegung erforderlich! S.u.) und
- eine Schließung der betreffenden Einrichtungen in dem betreffenden Zeitraum nicht ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde.

Eine Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Aufbau von negativem Gleitzeitguthaben sind nicht erforderlich.

Schließung der Betreuungseinrichtung oder Schule

Soweit es sich nicht um eine landesweite (und somit amtsbekannte) Schließung aller Betreuungseinrichtungen handelt, sondern nur einzelne Betreuungseinrichtungen oder Schulen durch die zuständige Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes geschlossen werden, muss dies durch den Anspruch stellenden Beschäftigten vorgetragen werden. Hier sind keine zu hohen Anforderungen zu stellen. In jedem Fall muss die Schließung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 erfolgen.

Anspruchsberechtigte

Anspruchsberechtigt sind die sorgeberechtigten Eltern des zu betreuenden Kindes. Sorgeberechtigt ist, wem die Personensorge für ein Kind im vorgenannten Sinne nach § 1631 des Bürgerlichen Gesetzbuches zusteht, im Fall der geteilten Personensorge jeweils für die Dauer der tatsächlichen Ausübung. In dem Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Buches Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung den Pflegeeltern zu.

Im Übrigen sind Großeltern, Onkel, Tanten und andere Verwandte der zu betreuenden Kinder nicht anspruchsberechtigt.

Zumutbarkeit einer anderweitigen Betreuung

Eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit ist beispielsweise gegeben, wenn ein Anspruch auf eine sogenannte Notbetreuung in der Kindertagesstätte oder der Schule besteht, wenn auf den anderen Elternteil zurückgegriffen werden kann oder andere hierzu bereite Familienmitglieder/Verwandte die Betreuung des Kindes oder - bei Geschwistern - mehrerer Kinder wahrnehmen können.

Personen, die einer Risikogruppe im Sinne der RKI-Leitlinien in Bezug auf die Infektion oder übertragbaren Krankheiten angehören, zu deren Verhinderung oder Verbreitung die Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen vorübergehend geschlossen bzw. mit einem Betretungsverbot belegt wurden, gelten nicht als „zumutbare Betreuungsmöglichkeit“ im Sinne dieser Regelung.

Gewährung

Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Tage der Freistellung bzw. Arbeitsbefreiung genommen werden. Ein halber Tag der Arbeitsbefreiung entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Tag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Soweit auch eine Gewährung von halben Tagen der Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung in außergewöhnlich gelagerten Einzelfällen zu unzumutbaren Härten führt, kann im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde eine individuelle Lösung gefunden werden.

Teilzeit

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

Schriftliche Darlegung der fehlenden alternativen Betreuungsmöglichkeit durch den Beschäftigten

Die Darlegung, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind in dem maßgeblichen Zeitraum nicht sichergestellt werden kann, **muss** gemäß § 56 Abs. 1a S. 2 IfSG gegenüber der zuständigen Behörde (LAVG) erfolgen. Hierzu wird auf das entsprechende Formular auf der Website des LAVG verwiesen, welches als **Anlage** beigefügt ist. Dieses ist bei erster Inanspruchnahme entweder postalisch an das LAVG zu übersenden:

Landesamt für Arbeitsschutz, Verbraucherschutz und Gesundheit
Wünsdorfer Platz 3
15806 Zossen OT Wünsdorf

oder an die E-Mail-Adresse entschaedigung@lavg.brandenburg.de.

Der Beschäftigte **muss** gem. § 56 Abs. 1a Satz 2 seine Anspruchsberechtigung auf Verlangen auch gegenüber dem Arbeitgeber darlegen. Von dieser Ermächtigung wird aufgrund der Vorleistungspflicht durch den Arbeitgeber Gebrauch gemacht. Es ist ausreichend, wenn der Beschäftigte **unverzüglich** die Kopie des o. a. unterschriebenen Vordrucks an das LAVG bei der erstmaligen Inanspruchnahme der personalaktenführenden Dienststelle übersendet.

Dokumentationspflichten der Personalstellen

Die Inanspruchnahme der bezahlten oder unbezahlten (halben) Tage der Arbeitsbefreiung ist durch die Personalstelle sorgfältig¹ und detailgenau zu dokumentie-

¹ Eine strikte Unterscheidung zwischen bezahlter und unbezahlter Freistellung ist erforderlich.

ren und mit dem unterschriebenen Vordruck des LAVG vorzuhalten. Eigenständige Buchungen/Aufschreibungen in elektronischen oder analogen Arbeitszeit- und Urlaubserfassungssystemen durch die Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

Diese Dokumentation einschl. das Vorhalten des vom Arbeitnehmer übersandten Formulars zur Darlegung, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind in dem maßgeblichen Zeitraum nicht sichergestellt werden kann, ist erforderlich, um ggf. Erstattungsansprüche des Landes gegen den Bund geltend machen zu können. Vorsorglich weise ich darauf hin, dass ggf. die Erstellung einer detaillierten Gesamtübersicht pro Dienststelle erforderlich sein kann.

Die unbezahlte Freistellung ist ebenfalls zu erfassen und im üblichen Änderungsdienst der ZBB mitzuteilen.

Weitere Ausführungen zur Realisierung des Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 5 i.V.m. Abs. 11 Satz 1 IfSG folgen in einem gesonderten Rundschreiben.

Übergangsregelung – keine Verrechnung von Ansprüchen

Die auf der Grundlage dieses Rundschreibens zu gewährende Arbeitsbefreiung wird nicht in Höhe eventuell noch bestehender Freistellungsansprüche aus dem Rundschreiben vom 17. März 2020 gekürzt. Eventuell nicht in Anspruch genommene Freistellungsmöglichkeiten aus dem Rundschreiben vom 17. März 2020 verfallen mit Ablauf des 19. April 2020 ersatzlos. Mithin haben alle Anspruchsberechtigten bei Vorliegen der o. a. Voraussetzungen ab dem 20. April 2020 einen Anspruch auf 20 Tage Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung bei außertariflicher Fortzahlung des Entgelts gem. § 21 TV-L und 10 Tage Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung ohne Entgeltzahlung bis zum 31. Dezember 2020

bb) Beamtinnen und Beamte

Die Regelung in § 56 Abs. 1a IfSG findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Gleichwohl sollen auch für Beamtinnen und Beamte, die aufgrund der aktuellen Situation Kinder betreuen müssen, Entlastungsmöglichkeiten geschaffen werden. Die Wertungen des § 56 Abs. 1a IfSG werden daher auf den Beamtenbereich übertragen.

In entsprechender Anwendung der für die Tarifbeschäftigten nach diesem Rundschreiben geltenden Anspruchsvoraussetzungen kann Beamtinnen und Beamten im Rahmen der Fürsorgepflicht ermöglicht werden, in dem **Zeitraum vom 20. April 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2020 zum Zwecke der Kinderbetreuung für bis zu 20 Arbeitstage (bei einer Fünf-Tage-Woche) genehmigt**

dem Dienst fernzubleiben (§ 61 Abs. 1 LBG). Sie behalten für diese Zeit ihren Anspruch auf Besoldung.

Die weiteren Ausführungen für die Tarifbeschäftigten (vgl. Seiten 2 bis 5) gelten, mit Ausnahme der sich aus dem IfSG ergebenden Nachweis- und Dokumentationspflichten, entsprechend auch für Beamtinnen und Beamte. Die Darlegung, dass eine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind in dem maßgeblichen Zeitraum nicht sichergestellt werden kann, kann formlos gegenüber der personalaktenführenden Stelle erfolgen.

Nach Ausschöpfung des Zeitraums für eine bezahlte Freistellung besteht für Beamtinnen und Beamte die Möglichkeit, eine Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (ohne Besoldung) aus familiären Gründen gemäß § 80 LBG in Anspruch zu nehmen.

b) Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

aa) Beschäftigte

Tarifbeschäftigten kann ab dem 20. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 für die Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen **außertariflich** eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TV-L gewährt werden, wenn die folgenden Voraussetzungen kumulativ erfüllt sind:

Voraussetzungen:

- Tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung durch die zuständige Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“,
- der pflegebedürftige Angehörige lebt dauerhaft oder aufgrund der Schließung der Pflegeeinrichtung im Haushalt des betreuenden Tarifbeschäftigten,
- eine alternative Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen kann ansonsten nicht sichergestellt werden (keine gesonderte schriftliche Darlegung mittels Formular erforderlich und
- es besteht für den betreuenden Beschäftigten keine Möglichkeit, die Betreuung durch Heimarbeit/mobile Arbeit, den Abbau von Überstunden, Gleitzeitguthaben, Ausgleichstagen oder die Inanspruchnahme von Freizeitausgleich gemäß § 7 Abs. 7 TV-L sicherzustellen.

Eine Inanspruchnahme von Erholungsurlaub oder der Aufbau von negativem Gleitzeitguthaben sind nicht erforderlich.

Pflegebedürftige nahe Angehörige des betreuenden Beschäftigten im Sinne dieses Rundschreibens sind ausschließlich:

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern, Stiefeltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen oder lebenspartnerschaftsähnlichen Gemeinschaft, Geschwister, Ehegatten der Geschwister und Geschwister der Ehegatten, Lebenspartner der Geschwister und Geschwister der Lebenspartner
- Eigene Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder, soweit deren Betreuung nicht bereits von Punkt I. a) dieses Rundschreibens umfasst ist, und
- die Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners.

Es gelten die unter 1.a) dargestellten, Regelungen zur Darlegung der Schließung der Betreuungseinrichtung.

Die Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Betreuung pflegebedürftiger Angehöriger muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Tage der Arbeitsbefreiung genommen werden. Ein halber Tag der Arbeitsbefreiung entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Tag festgesetzten Arbeitszeit. Soweit auch eine Gewährung von halben Tagen der Arbeitsbefreiung zur Betreuung des pflegebedürftigen Angehörigen in außergewöhnlichen Einzelfall zu unzumutbaren Härten führt, kann im Einvernehmen mit der obersten Dienstbehörde eine individuelle Lösung gefunden werden. Die oberste Dienstbehörde kann die Zuständigkeit auf den nachgeordneten Bereich übertragen.

Gesetzliche Freistellungsansprüche für die Pflege von Angehörigen bleiben von dieser Regelung unberührt.

Teilzeit

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

Dokumentationspflichten der Personalstellen

Die Inanspruchnahme der bezahlten (halben) Tage der Arbeitsbefreiung ist durch die Personalstelle zu dokumentieren². Eigenständige Buchungen/Aufschreibungen in elektronischen oder analogen Arbeitszeit- und Urlaubserfassungssystemen durch die Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

² Da es sich hier um eine freiwillige außertarifliche Leistung des Arbeitgebers handelt und eine Kostenerstattung nicht stattfindet, ist eine wie unter Punkt I a) geforderte, formularmäßige Dokumentation nicht erforderlich.

bb) Beamtinnen und Beamte

Die Ausführungen für den Fall der Schließung von voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtungen gelten sinngemäß auch für Beamtinnen und Beamte. Ihnen kann in entsprechender Anwendung der für die Tarifbeschäftigten nach diesem Rundschreiben geltenden Anspruchsvoraussetzungen im Rahmen der Fürsorgepflicht ermöglicht werden, in dem Zeitraum vom 20. April 2020 bis einschließlich 31. Dezember 2020 zum Zwecke der Betreuung von pflegebedürftigen nahen Angehörigen für bis zu 20 Arbeitstage (bei einer Fünf-Tage-Woche) genehmigt dem Dienst fernzubleiben (§ 61 Abs. 1 LBG). Sie behalten für diese Zeit ihren Anspruch auf Besoldung.

Soweit für einen nahen Angehörigen aufgrund des Ausfalls einer ambulanten Pflege eine bedarfsgerechte Pflege organisiert oder eine pflegerische Versorgung sichergestellt werden muss, kann Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung gemäß § 11 Abs. 2 Satz 1 Nr. 8 EUrlDbV (bis zu neun Arbeitstage für jeden pflegebedürftigen Angehörigen) gewährt werden. Darüber hinaus besteht die Möglichkeit einer Teilzeitbeschäftigung oder Beurlaubung (ohne Besoldung) aus familiären Gründen gemäß § 80 LBG bzw. einer Familienpflegezeit nach § 80a LBG.

II. Risikogruppen nach RKI

a) Beschäftigte

Eine Dienststelle kann Beschäftigte, die grundsätzlich arbeitsfähig und arbeitsbereit sind, ohne eine behördliche Anordnung aus Gründen der Vorsorge zum Schutz des Beschäftigten selbst und/oder zum Schutz der anderen Beschäftigten der Dienststelle, die zu einer Risikogruppe gehören, von der Dienstleistung unter Fortzahlung des Entgelts vorübergehend freistellen. Im Fall des Eigenschutzes handelt sich in der Regel um Beschäftigte mit schwersten, häufig auch multiplen Vorerkrankungen, die gemäß den Empfehlungen des Robert-Koch-Instituts zudem zu einer Risikogruppe für einen schweren Verlauf von COVID-19 gehören. Eine weitere Voraussetzung ist, dass – auch bei pragmatischer Herangehensweise – alle anderen, zumutbaren Lösungen, insbesondere der Zuweisung eines Homeoffice-Arbeitsplatzes oder eines Einzelzimmers, einer Tätigkeit in Randzeiten, der Zuweisung einer anderen Tätigkeit innerhalb der Entgeltgruppe am Beschäftigungsort ausgeschöpft wurden (ultima ratio). Dabei ist auch zu prüfen, ob durch die Ausübung des Direktionsrechts gegenüber nicht risikobehafteten Beschäftigten eine zumutbare Lösung gefunden werden kann. Da es sich um sehr wenige, besonders gelagerte Einzelfälle handelt, entscheiden die obersten Dienstbehörden in eigener Zuständigkeit im Rahmen der diesem Rundschreiben zugrundeliegenden Wertentscheidungen. Die oberste Dienstbehörde kann die Zuständigkeit

auf den nachgeordneten Bereich übertragen. Die Inanspruchnahme der Arbeitsbefreiung ist durch die Personalstelle zu dokumentieren. Eigenständige Buchungen/Aufschreibungen in elektronischen oder analogen Arbeitszeit- und Urlaubserfassungssystemen durch die Arbeitnehmer sind nicht zulässig.

b) Beamtinnen und Beamte

Die Ausführungen für Tarifbeschäftigte gelten sinngemäß auch für Beamtinnen und Beamte. Im Falle einer vorübergehenden Freistellung aus Fürsorgegründen handelt es sich um ein genehmigtes Fernbleiben vom Dienst unter Fortzahlung der Besoldung (§ 61 Abs. 1 LBG).

III. Urlaub

a) Beschäftigte

Mit Blick auf einen zu beobachtenden überproportionalen Anstieg von Anträgen auf Stornierung von bereits beantragtem und genehmigten Urlaub und Resturlaub wird darauf hingewiesen, dass auf eine solche Stornierung kein Rechtsanspruch des Beschäftigten besteht und dass eine Stornierung im Regelfall auch nicht geboten ist. Zu beachten ist, dass auch nach der Aufhebung von Reisebeschränkungen – insbesondere während der besonders nachgefragten Ferienzeiten - die Sicherstellung der dienstlichen Aufgabenerledigung gewährleistet werden muss.

Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2019 verfallen grundsätzlich am 30. September 2020.

Eine Ausnahme hiervon gilt für Beschäftigte, die für den Zeitraum, für den Erholungsurlaub beantragt und bewilligt wurde, und im jeweiligen Pandemieplans als so genannte Schlüsselpersonen identifiziert und dienstlich unabkömmlich sind. Hier kann auf Antrag im gegenseitigen Einvernehmen ein Urlaubsanspruch in Höhe von 10 Urlaubstagen aus 2019 bis zum 30. September 2021 übertragen werden. Sollte es im dringenden dienstlichen Interesse liegen, kann ausnahmsweise der gesamte aus dem Jahr 2019 stammende Resturlaub übertragen werden.

Eine Buchung auf ein bestehendes oder noch einzurichtendes Langzeitkonto – wie bei Beamten – ist aus rechtlichen und tatsächlichen Gründen derzeit nicht möglich.

b) Beamtinnen und Beamte

Hinsichtlich der Stornierung von bereits genehmigtem Urlaub ist § 14 Abs. 3 EUrlDbV zu beachten. Danach bedarf die Stornierung eines wichtigen Grundes. Dem Wunsch, den bereits genehmigten Erholungsurlaub hinauszuschieben oder abzubrechen, ist zudem nur dann zu entsprechen, wenn dies mit den Erfordernis-

sen des Dienstes vereinbar ist und die Arbeitskraft der Beamtin oder des Beamten dadurch nicht gefährdet wird. Dabei ist auch zu berücksichtigen, dass Urlaubsansprüche aus dem Jahr 2019 grundsätzlich zum 30. September 2020 verfallen.

Nicht erfasst vom Verfall ist der Ansparurlaub nach § 8 Abs. 1 EUrlDbV. Danach können Beamtinnen und Beamte jährlich bis zu 10 Tage Urlaub langfristig ansparen.

Soweit im Ausnahmefall bis zum Ablauf der Verfallsfrist tatsächlich kein Urlaub gewährt werden kann (z. B. wenn auf die Dienstleistung eines zum Schlüsselpersonal zählenden Beamten nicht verzichtet werden kann), verfällt nach der Rechtsprechung des EuGH (Urt. v. 06.11.2018, C-619/16 und C-684/16) auch der Mindesturlaub von 20 Tagen nicht.

Mit freundlichen Grüßen
Im Auftrag

Salomon-Hengst

Hinweis: Dieses Dokument wurde am 16. April 2020 durch Frau Annette Salomon-Hengst elektronisch schlussgezeichnet.