

Bundesleitung

Friedrichstraße 169
D-10117 Berlin

Telefon 030.40 81-40
Telefax 030.40 81-4999
post@dbb.de
www.dbb.de

dbb beamtenbund und tarifunion Friedrichstraße 169 10117 Berlin

An die
Landesbünde und Mitgliedsgewerkschaften
des dbb beamtenbund und tarifunion

- je besonders -

Berlin, 9. April 2020
GB 1 Koe/ja
Durchwahl: 5001
Info-Nr.: 9/2020

Gewährung von Sonderurlaub im Beamtenbereich

Sehr geehrte Kolleginnen und Kollegen,

das Bundesministerium des Innern und für Bau und Heimat (BMI) hat für den Bundesbereich durch Rundschreiben Regelungen zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung (§ 22 Abs. 2 SUrlV) zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen vor dem Hintergrund von COVID 19 und der Neuregelung in § 56 Abs. 1a IfSG getroffen

Hintergrund

Aufgrund der bundesweiten Schließung von Schulen und Kitas wurde ein neuer § 56 Abs. 1a IfSG eingeführt. Danach erhalten Arbeitnehmer eine Entschädigung in Geld, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern oder Schulen von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund dieses Gesetzes vorübergehend geschlossen oder deren Betreten untersagt werden und erwerbstätige Sorgeberechtigte von Kindern, die das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder behindert und auf Hilfe angewiesen sind, in diesem Zeitraum die Kinder selbst betreuen müssen, weil sie keine anderweitige zumutbare Betreuungsmöglichkeit sicherstellen können, und sie dadurch einen Verdienstaufschlag erleiden. Anspruchsberechtigte haben gegenüber der zuständigen Behörde, auf Verlangen des Arbeitgebers auch diesem gegenüber, darzulegen, dass sie in diesem Zeitraum keine zumutbare Betreuungsmöglichkeit für das Kind sicherstellen können. Anspruch besteht nicht, soweit eine Schließung ohnehin wegen der Schulferien erfolgen würde. Im Fall, dass das Kind in Vollzeitpflege nach § 33 des Achten Sozialgesetzbuch in den Haushalt aufgenommen wurde, steht der Anspruch auf Entschädigung anstelle der Sorgeberechtigten den Pflegeeltern zu.

Beamtenrechtliche Regelungen im Bundesbereich

Das BMI hat ein neues Rundschreiben (D2-30106/28#4, D5-31001/30#5) erlassen, der das vorherige Rundschreiben zur Gewährung des Sonderurlaubes vom 16. März 2020 (D2-30106/24#3, D31002/17#9) wie folgt ergänzt:

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge

Nach § 22 Abs. 2 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (SUrlV) kann insgesamt bis zu zehn Arbeitstage auf Grundlage des Rundschreibens zeitlich befristet bis einschließlich 9. April 2020 auch Sonderurlaub in folgenden Fällen gewährt werden:

- Zum Zwecke der Kinderbetreuung für Kinder mit Behinderungen, die auf Hilfe angewiesen sind, unabhängig von deren Alter.
- Zum Zwecke der Betreuung von nahen pflegebedürftigen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes bei einer Schließung der voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“.

Dabei sind Möglichkeiten des mobilen Arbeitens vorrangig zu nutzen. Die Dienststellen können bei ihrer Entscheidung über die Gewährung von bezahltem Sonderurlaub bzw. einer bezahlten Arbeitsbefreiung positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) berücksichtigen und bezahlten Sonderurlaub bzw. eine bezahlte Arbeitsbefreiung für die hier ergänzten Fälle wie auch für die im Rundschreiben aufgeführten Fälle erst dann gewähren, wenn derartige Guthaben abgebaut sind.

I. Schließung von Kitas und Schulen

Dazu gelten ab dem 10. April 2020 zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung der Betreuungseinrichtungen von Kindern und Schulen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtungen folgende Regelungen:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen sechs Wochen 30 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Besoldung entspricht im Ergebnis einem Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstaufschlags für 30 Arbeitstage.

Die Voraussetzungen sind:

- Tatsächliche Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung, wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.) oder Schule bzw. wird das Betreten untersagt, in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ 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 des mobilen Arbeitens 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 des Sonderurlaubs keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Der Sonderurlaub muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Sonderurlaubstage bzw. Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag 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, z. B. bei Alleinerziehenden, kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus einer Beamtin oder einem Beamten weiterer Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV gewährt werden.

Dabei werden folgende Hinweise gegeben:

- Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 SUrlV, der bis zum 9. April 2020 (einschließlich) in Anspruch genommen wurde, wird – unabhängig von der Höhe – nicht auf den ab dem 10. April 2020 zu gewährenden Sonderurlaub angerechnet.
- Als Kinder gelten in Anlehnung an § 10 Abs. 4 SGB V neben den leiblichen und angenommenen Kindern auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin oder der Beamte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der Beamtin oder des Beamten aufgenommen sind und für die die erforderliche Einwilligung der Eltern zur Annahme erteilt ist, gelten als Kinder der Annehmenden und nicht mehr als Kinder der leiblichen Eltern. Stiefkinder sind auch die Kinder der Ehefrau bzw. Lebenspartnerin einer Beamtin oder des Ehemanns bzw. des Lebenspartners eines Beamten.

Nach einer Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV in Höhe von 20 Tagen (Fünf-Tage-Woche) besteht die Möglichkeit einer familienbedingten Teilzeit bzw. Beurlaubung (ohne Besoldung) gemäß § 92 BBG.

II. Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen

Vor dem Hintergrund der bereits erfolgten Schließung von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen, erteilt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

- seine Zustimmung nach § 22 Abs. 2 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes bzw.
- sein Einverständnis im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen

mit dem folgenden Vorgehen:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Pflege eines nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzung gewährt werden.

Voraussetzungen sind:

- 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 des mobilen Arbeitens 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 des Sonderurlaubs keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.

Der Sonderurlaub muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag 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.

Für Beamtinnen und Beamte bestehen weiterhin die Ansprüche auf die Gewährung einer familienbedingten Beurlaubung (ohne Besoldung) bzw. Teilzeit sowie einer (Familien-)Pflegezeit nach §§ 92 ff. BBG fort. Für Tarifbeschäftigte stehen die Möglichkeiten des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 zur Verfügung, zu dem mit Rundschreiben D5-31007/19#4 vom 20. Dezember 2016 Durchführungshinweise erlassen wurden.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) einer Beamtin oder einem Beamten weiterer Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Absatz 2 SUrlV gewährt werden.

In Fällen, in denen für einen nahen Angehörigen 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 jeden pflegebedürftigen Angehörigen Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung für bis zu neun Arbeitstage gem. § 21 Abs. 1 Nr. 6 SUrlV zu gewähren. Insoweit wird in Fällen des

Ausfalls der ambulanten Pflege auf die im Rundschreiben vom 6. Juni 2018 (Az. D2-30106/25#7) genannte Voraussetzung, dass mit dem Ausfall der Pflegekraft eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes und eines erstmaligen oder höheren Pflegegrades korrelieren muss, befristet bis zum 31. Dezember 2020 verzichtet. Dieser Verzicht gilt nicht für den Fall der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung. In diesen Fällen besteht – wie oben dargestellt – die Möglichkeit des bezahlten Sonderurlaubs nach § 22 Abs. 2 SUrlV.

Das Rundschreiben liegt Ihnen als **Anlage** bei.

Mit kollegialen Grüßen

Friedhelm Schäfer
Zweiter Vorsitzender
Fachvorstand Beamtenpolitik