

**Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung
der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV
bzw. Arbeitsbefreiung unter (Voraus)Leistung einer
Entschädigung durch den Arbeitgeber nach
§ 56 Abs. 1a IfSG anlässlich aktueller Entwicklungen in
Bezug auf das Corona-Virus (COVID 19)
zur Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen
Angehörigen**

Bezug: Schließung von Schulen und Betreuungseinrichtungen

– RdSchr. d. BMI v. 7.4.2020 – D2-30106/28#4,
D5-31001/30#5 –

Wegen der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) mit Rundschreiben vom 16. März 2020 Regelungen für die Gewährung von Sonderurlaub sowie von Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung befristet bis zum 9. April 2020 getroffen. Aufgrund der jüngsten Entwicklungen, insbesondere der Einführung des § 56 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG), werden mit diesem Rundschreiben

- ergänzende Klarstellungen zum Rundschreiben vom 16. März 2020 (Az.: D2-30106/24#3, D5-31002/17#9) gegeben und
- Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung ab dem 10. April 2020 getroffen.

**A. Ergänzende Klarstellungen zum Rundschreiben vom 16. März 2020
(Az.: D2-30106/24#3, D5-31002/17#9)**

Hinsichtlich des Rundschreibens vom 16. März 2020 werden folgende Klarstellungen bzw. Ergänzungen vorgenommen:

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Absatz 2 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (SUrlV) bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD von insgesamt bis zu zehn Arbeitstagen auf Grundlage des Rundschreibens kann zeitlich befristet bis einschließlich 9. April 2020 auch 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 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes bei einer Schließung der voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in **Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“**.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind 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.

B. Regelungen 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 Pflegeeinrichtung

1. Kita- und Schulschließungen

Mit der Neufassung des § 56 Absatz 1a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fällen der Schlie-

ßung von Betreuungseinrichtungen von Kindern oder Schulen ein Anspruch auf Entschädigung i. H. v. 67 Prozent des Verdienstausfalls für höchstens sechs Wochen. Die Regelung findet auf Beamtinnen und Beamte keine unmittelbare Anwendung. Dementsprechend werden die Wertungen auf Beamtinnen und Beamte übertragen.

Für Tarifbeschäftigte wird der durch Arbeitgeber voraus zu leistende Entschädigungsanspruch für Verdienstausfälle nach § 56 Absatz 1a IfSG mit der nachstehenden Regelung erfüllt.

Hierzu

- erteilt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat seine Zustimmung nach § 22 Absatz 2 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes und
- ist das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen einverstanden

mit dem folgenden Vorgehen:

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 Absatz 2 SUrIV von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zum Zwecke der Kinderbetreuung 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 Voraussetzungen gewährt werden.

Für beide Statusgruppen gilt: 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 bzw. Vergütung entspricht im Ergebnis einem Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstausfalls für 30 Arbeitstage.

Voraussetzungen:

- 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 bzw. die Arbeitsbefreiung müssen 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/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, z.B. bei Alleinerziehenden, kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD bzw. einer Beamtin oder einem Beamten weiterer Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Absatz 2 SUrIV gewährt werden.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Sonderurlaub nach § 22 Absatz 2 SUrIV bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts, der/die 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/Arbeitsbefreiung angerechnet.
- Als Kinder gelten in Anlehnung an § 10 Absatz 4 SGB V neben den leiblichen und angenommenen Kindern auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin bzw. die Tarifbeschäftigte oder der Beamte bzw. der Tarifbeschäftigte überwiegend unterhält, sowie Pflegekinder. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der Beamtin bzw. der Tarifbeschäftigten oder des Beamten bzw. des Tarifbeschäftigten 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 bzw. einer Tarifbeschäftigten oder des Ehemanns bzw. des Lebenspartners eines Beamten bzw. eines Tarifbeschäftigten.
- Nach einer Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Absatz 2 SUrIV in Höhe von 20 Tagen (Fünf-Tage-Woche) besteht die Möglichkeit einer familienbedingten Teilzeit bzw. Beurlaubung (ohne Besoldung) gem. § 92 BBG.
- Zur (Voraus)Leistung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber auf Basis des § 56 Absatz 1a IfSG werden für Tarifbeschäftigte 20 Tage Arbeitsbefreiung unter Entgeltzahlung und zehn Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung gewährt. Sofern nach Ausschöpfen dieser Möglichkeiten und (ggfs. Nutzung der Härtefallregelung) weitere freie Tage zur Kinderbetreuung benötigt werden, kann eine kurzfristige Arbeitsbefreiung unter Verzicht auf das Entgelt gewährt werden, § 9 Absatz 3 Satz 2 TVöD, oder Sonderurlaub nach § 28 TVöD.

Zu speziellen arbeits- und tarifrechtlichen Fragen im Zusammenhang mit der Corona-Krise, die nur den Bereich der Tarifbeschäftigten betreffen, folgt ein gesondertes Rundschreiben. Darin werden u. a. auch nähere Ausführungen zur

Realisierung des Erstattungsanspruchs nach §56 Absatz 5 Satz 2 i. V. m. Absatz 11 Satz 1 IfSG gemacht.

2. 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 Absatz 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 Absatz 3 des Pflegezeitgesetzes ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach §22 Absatz 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 Voraussetzungen gewährt werden.

Voraussetzungen:

- 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 Absatz 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 bzw. die Arbeitsbefreiung müssen 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/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.

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) hinaus eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach §21 TVöD bzw. 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 Absatz 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 Absatz 1 Nummer 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 Absatz 2 SUrlV.

Für Tarifbeschäftigte kommen die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach §2 Pflegezeitgesetz in Betracht.

Oberste Bundesbehörden
Abteilungen Z und B
– im Hause –
nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände
Oberste Landesbehörden
für die Regelung des allgemeinen
Beamtenrechts (Verteiler VII)
nur per Mail

GMBI 2020, S. 352