

#BEAMTENPOLITIK #CORONA 27. Januar 2021

Corona: Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19) – neues Update

Kinderbetreuung / pflegebedürftige Angehörige / Schließung von Einrichtungen: Das Bundesinnenministerium (BMI) hat für Bundesbeamt*Innen die Regelungen für Sonderurlaub zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Kinderbetreuung sowie von Schulen aufgrund der befristeten Ausweitung des sogen. Kinderkrankengeldes (§ 45 SGB V) im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie angepasst.



In dem weiteren BMI-Rundschreiben vom 22. Jan. 2021 ist auch der Sonderurlaub bei Schließung von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie der Akutpflege geregelt.

Nachfolgend eine Zusammenfassung der aktuell geltenden wesentlichen Regelungen auf der Grundlage des BMI-Rundschreibens vom 22.01.2021.

EVG und DGB hatten sich in Anbetracht der Pandemielage und der weiteren Entwicklung für eine deutliche Verlängerung der Corona bedingten Maßnahmen eingesetzt.

1.) Kinderbetreuung bei Schließung von Schule / Kita / Einrichtung für Menschen mit Behinderung / Absonderung (Kind in Quarantäne)

Für Bundesbeamt*Innen, die wegen Schließung der Betreuungseinrichtung die Betreuung eines von ihnen zu betreuenden Kindes übernehmen müssen, bestehen nun zwei Möglichkeiten der Freistellung nach der Sonderurlaubsverordnung (SUrLV):

a) Bis zu 34 Tage bis 31.03.2021 nach § 22 Abs. 2 SUrLV

Das BMI hat die Regelung des Infektionsschutzgesetzes (§ 56 Abs. 1a IfSG) für Arbeitnehmer/Innen in Fällen der Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen oder beim Betretungsverbot dieser Einrichtungen aufgrund einer Absonderung (Kind in Quarantäne) auf die Beamt*Innen des Bundes übertragen. Beamt*Innen kann zum Zwecke der Kinderbetreuung seit dem 10. April 2020 – sofern dienstlichen Gründe nicht entgegenstehen - befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu 34 Arbeitstagen gewährt werden (bei einer Fünf-Tage-Woche). Alleinerziehenden kann zum Zwecke der Kinderbetreuung im gleichen Zeitraum Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge von bis zu 67 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Es gelten folgende Voraussetzungen:

- Die zuständige Behörde hat in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ eine Gemeinschaftseinrichtung (Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative), eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, einen Hort oder eine Schule geschlossen oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt oder aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert oder die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben.
- Die Schließung der vorgenannten Einrichtungen erfolgt nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten.
- Die zu betreuenden Kinder sind unter 12 Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen.

- Eine alternative Betreuung des Kindes bzw. der Kinder kann sonst nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind laut BMI dabei vorrangig zu nutzen sowie Mehrarbeit, Überstunden und Gleitzeitguthaben vorrangig abzubauen.

Dieser Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 SUrlV (https://www.gesetze-im-internet.de/surlv_2016/_22.html) muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es können halbe Sonderurlaubstage gewährt werden, z.B. wenn der Schulunterricht COVID-19-bedingt nur stundenweise stattfindet. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV gewährt werden.

Hinweise des BMI:

- Sofern der Schulunterricht COVID-19-bedingt nur stundenweise stattfindet und dadurch die an der Schule übliche Unterrichtszeit nicht gewährleistet wird, ist für die Stunden, in denen kein Unterricht stattfindet, von einer Schließung der Schule auszugehen. Auch in diesen Fällen bleibt die Inanspruchnahme des Sonderurlaubs bzw. der Arbeitsbefreiung jedoch nur in Form ganzer oder halber Tage möglich (s. o.).
- Von der Schließung einer Gemeinschaftseinrichtung ist auch dann auszugehen, wenn innerhalb der Schulferien ein Anspruch auf Betreuung des Kindes im Hort bestanden hätte und eine Betreuung im Hort COVID-19-bedingt nicht angeboten wird.
- Als Kinder gelten auch Stiefkinder und Enkel, die die Beamtin / der Beamte überwiegend unterhält. Kinder, die mit dem Ziel der Annahme als Kind in die Obhut der Beamtin / des Beamten aufgenommen sind und bei denen die für die Annahme erforderliche Einwilligung der Eltern 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.

b) Maximal 20 Kinderkrankentage bis 31.12.2021 nach § 21 SUrlV

Der Gesetzgeber hat für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer/Innen für 2021 den Leistungszeitraum und den Anspruch für das Kinderkrankengeld rückwirkend zum 05.01.2021 erweitert. Danach besteht für jedes Kind ein Anspruch auf sogen. Kinderkrankengeld für maximal 20 Arbeitstage (statt 10 Arbeitstage), für alleinerziehende Versicherte längstens für 40 Arbeitstage (statt 20). Eine Erkrankung des Kindes ist nicht grundsätzlich nötig.

Der Anspruch besteht für das Jahr 2021 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder auch Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde nach Infektionsschutzgesetz

- vorübergehend geschlossen werden oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.
- BMI überträgt diese Regelung nun in Form von Sonderurlaub wie folgt rückwirkend zum 05.01.2021 auf die Bundesbeamt*Innen.
- Beamt*Innen ist für das Kalenderjahr 2021 unter den Voraussetzungen von 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV zusätzlicher Sonderurlaub längstens für weitere 10 Arbeitstage zu gewähren, für Alleinerziehende längstens für 20 weitere Arbeitstage.
- Dieser zusätzliche Anspruch besteht bei mehreren Kindern für nicht mehr als 22,5, für alleinerziehende BeamtInnen für nicht mehr als 45 Arbeitstage. Die Höchstgrenze wirkt sich erst ab dem dritten Kind aus. Ab drei Kindern erhalten Beamt*Innen damit für das Kalenderjahr 2021 höchstens weitere 22,5 Arbeitstage zusätzlich zu dem daneben bestehenden Anspruch nach § 21 Abs. 1 SUrlV.
- Der Anspruch nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV besteht auch in pandemiebedingten Betreuungsfällen von nicht erkrankten Kindern. Die Dienststellen / Personalstellen können die Vorlage von Nachweisen verlangen.

Ergänzende Erläuterungen:

- Für die Zeit der Inanspruchnahme der zusätzlichen Kinderkrankentage ruht für beide Elternteile die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 SUrlV (s.o.). Dabei bleibt den Beamt*Innen die Wahl, welchen Anspruch sie nutzen.
- Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob im Homeoffice gearbeitet wird.
- Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

2.) Sicherstellung der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen

Unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen ist gem. § 21 Abs. 1 Nr. 6a SURV seit dem 1. November 2020 befristet bis zum 31. März 2021

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren, wenn:

- eine akute Pflegesituation eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des PflegeZG auf Grund der Corona-Pandemie auftritt,
- für den pflegebedürftigen Angehörigen eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren ist und
- die Pflege nicht anderweitig gewährleistet werden kann.
- Ist bereits Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung (gem. § 22 Abs. 2 SURV) wegen der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung in Anspruch genommen worden, so reduzieren sich die zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage entsprechend.

Was ist grundsätzlich wichtig?

- Es dürfen der Gewährung des Sonderurlaubs keine dienstlichen Gründe entgegenstehen.
- Die Entscheidung trifft der Dienstherr / Arbeitgeber im Einzelfall nach Maßgabe aller bekannten Tatsachen.
- Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.
- Für Beamt*innen bestehen – insbesondere nach Wahrnehmung von Sonderurlaub - weiterhin Ansprüche auf die Gewährung einer familienbedingten Beurlaubung ohne Besoldung bzw. eine Teilzeitbeschäftigung.
- Die Regelungen gelten gleichermaßen für die zugewiesenen Beamt*innen im DB Konzern.
- Sofern die wöchentliche regelmäßige Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend.

Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind grundsätzlich vorrangig zu nutzen. Im Zusammenhang mit der Gewährung von bezahltem Sonderurlaub sind positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) vorrangig abzubauen.

Das **vollständige BMI-Rundschreiben** vom 21.01.2021 steht unten als Download zur Verfügung



BMI-Rundschreiben vom 21.01.2021

(PDF, 311.61 KB, Wird in neuem Fenster/Tab geöffnet.)

(/fileadmin/user_upload/21-01-27-Sonderurlaub-BMI-Rundschreiben_Corona_VII.pdf)