



Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat, 11014 Berlin

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

- im Hause -

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Oberste Landesbehörden

für die Regelung des allgemeinen

Beamtenrechts (Verteiler VII)

Pommernallee 4
14052 Berlin

Postanschrift
11014 Berlin

Tel +49 30 18 681 - 0

Fax +49 30 18 681 - 10807

bearbeitet von:
Referat D 5 und D 2

D5@bmi.bund.de

D2@bmi.bund.de

www.bmi.bund.de

nur per Mail

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

Rundschreiben vom 16. März 2020, Az. D2-30106/24#3, D5-31002/17#9

Rundschreiben vom 7. April 2020, Az. D2-30106/28#4/, D5-31001/30#5

D2-30106/28#4, D5-31001/30#6

Berlin, 20. Juli 2020

Seite 1 von 8

Aufgrund 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 getroffen. Diese galten befristet bis zum 9. April 2020. Unter anderem aufgrund der Einführung des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurden mit Rundschreiben vom 7. April 2020 weitere Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung ab dem 10. April 2020 getroffen.

Mit diesem Rundschreiben werden nunmehr Regelungen getroffen, die unter anderem die jüngste Novellierung des § 56 Abs. 1a und Abs. 2 S. 4 IfSG berücksichtigen

(vgl. Artikel 5 und 6 Abs. 2 des Corona-Steuerhilfegesetzes vom 19. Juni 2020, BGBl. I S. 1385). Das Bezugsrundschreiben vom 7. April 2020 bedarf daher einer Novellierung. Es wird aufgehoben und durch dieses Rundschreiben ersetzt.

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

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

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) 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^oAbs. 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 von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung

1. Kita- und Schulschließungen und Schließungen von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen

Nach § 56 Abs. 1a IfSG besteht für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in Fällen der Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen ein Anspruch auf Entschädigung i. H. v. 67 Prozent des entstandenen Verdienstaufschlags für nunmehr längstens zehn Wochen

pro erwerbstätigen Sorgeberechtigten. 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 Abs. 1a IfSG mit der nachstehenden Regelung erfüllt.

Hierzu

- 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 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 Abs. 2 SUrIV von bis zu 34 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 34 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 zehn Wochen 50 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 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 50 Arbeitstage.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Anwendungstabelle¹.

¹ Verbleibt bei der Umrechnung ein Bruchteil, wird dieser stets auf einen vollen Freistellungstag/Sonderurlaubstag aufgerundet. Abweichungen zwischen der allgemeinen Anwendungstabelle und der für alleinerziehende Sorgeberechtigte resultieren aus dieser Aufrundung; es ist daher nicht möglich, die Werte „einfach zu verdoppeln“.

Anwendungstabelle						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/ Sonderurlaubstage	41	34	27	21	14	7

Für alleinerziehende Sorgeberechtigte gilt: Diesen 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 bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD von bis zu 67 Arbeitstagen (bezogen auf eine Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage/Sonderurlaubstage aus der folgenden Anwendungstabelle:

Anwendungstabelle für alleinerziehende Sorgeberechtigte						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/ Sonderurlaubstage	81	67	54	41	27	14

Voraussetzungen:

- Von der zuständigen Behörde wird in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ eine Gemeinschaftseinrichtung (wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative o. ä.), eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, ein Hort oder eine Schule geschlossen oder deren Betreten untersagt,
- die Schließung der vorgenannten Einrichtungen erfolgt nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten,
- zu betreuende Kinder sind unter 12 Jahre alt oder sind behindert und auf Hilfe angewiesen und
- 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.

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 kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD gewährt werden.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 SUrlV 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 Abs. 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 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 bzw. einer Tarifbeschäftigten oder des Ehemanns bzw. des Lebenspartners eines Beamten bzw. eines Tarifbeschäftigten.
- 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, soweit eine Schließung nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien erfolgen würde.

- Nach einer Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SUrlV in Höhe von 34 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 Abs. 1a IfSG werden für Tarifbeschäftigte 34 Tage Arbeitsbefreiung unter Entgeltzahlung und 16 Tage Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung gewährt (jeweils Fünf-Tage-Woche). 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, § 29 Abs. 3 S. 2 TVöD, oder Sonderurlaub nach § 28 TVöD.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage/Sonderurlaubstage aus der folgenden Anwendungstabelle:

Anwendungstabelle für Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/ Sonderurlaubstage	19	16	13	9	6	3

Für den Bereich der Tarifbeschäftigten wurde am 23. April 2020 ein Rundschreiben mit dem Aktenzeichen D5-31002/17#10 mit Regelungen zur Entgeltberechnung bei Freistellung/Arbeitsbefreiung von Tarifbeschäftigten im Zusammenhang mit dem Corona-Virus (COVID-19) veröffentlicht.

Es folgt zudem ein gesondertes Rundschreiben zur Realisierung des Erstattungsanspruchs nach § 56 Abs. 5 S. 2 i. V. m. Abs. 11 S. 1 IfSG im Tarifbereich.

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 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 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 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.

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 D 5- 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 weiterer Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV bzw. eine Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD gewährt werden.

3. Ausfall einer ambulanten Pflege

In Anlehnung an die befristeten Änderungen des Pflegezeitgesetzes hinsichtlich der Akutpflege durch Artikel 5b des Zweiten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite vom 19. Mai 2020 (BGBl. I S. 1018) wird § 21 Abs. 1 Nr. 6 SUrlV befristet vom 23. Mai 2020 bis zum 30. September 2020 dahingehend ausgeweitet, dass für die Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des Pflegezeitgesetzes Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in Höhe von bis zu 18 Arbeitstagen gewährt werden kann, um bei COVID-19-bedingtem Ausfall eines ambulanten Pflegedienstes die häusliche Pflege zu gewährleisten, wenn diese nicht anders sichergestellt werden kann. Die Beamtin oder der Beamte muss glaubhaft darlegen, dass die Pflege oder die Organisation der Pflege auf Grund der SARS Cov-2-Pandemie übernommen wird. Auf die im Rundschreiben vom 6. Juni 2018 (Az. D 2-30106/25#7) genannte Voraussetzung, dass mit dem Ausfall der Pflegekraft eine Verschlechterung des Gesundheitszustandes und eines erstmaligen oder höheren Pflegegrades korrelieren muss, wird verzichtet. Dies gilt auch für den Zeitraum 1. Oktober bis 31. Dezember 2020, allerdings reduziert sich der Umfang der möglichen Inanspruchnahme dann wieder auf die Begrenzung von bis zu neun Arbeitstagen, wie es regulär § 21 Abs. 1 Nr. 6 SUrlV in der derzeitigen Fassung vorsieht.

Für Tarifbeschäftigte kommen die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 Pflegezeitgesetz und, befristet bis zum 30. September 2020, die Regelungen des § 9 Pflegezeitgesetz i. d. F. vom 19. Mai 2020 in Betracht.

Im Auftrag

Dr. Mammen

Dr. Hanebeck

Weitere Rundschreiben finden Sie in der [Rundschreibendatenbank](#). Mit unserem Newsletter informieren wir Sie über die Veröffentlichung von aktuellen Rundschreiben; [hier](#) können Sie sich anmelden.