



Oberste Dienstbehörden

Bearbeitet von: Herrn Rath

nachrichtlich:

Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände
Niedersachsens

per E-Mail

Ihr Zeichen, Ihre Nachricht vom

Mein Zeichen (Bei Antwort angeben)
Z 2.22 - 03 020/2.327

Durchwahl Nr. (05 11) 1 20-0

Hannover,
21.01.2021

Dienstrechtliche Hinweise zum Umgang mit dem Corona-Virus

hier: Anwendung des § 11 Nds. SUrlVO

- Bezug:**
- a) Dienstrechtliche Hinweise v. 04.03.2020
 - b) Dienstrechtliche Hinweise v. 11.03.2020
 - c) Dienstrechtliche Hinweise v. 07.05.2020

Aufgrund der anhaltenden COVID-19-Pandemie und der damit teilweise verbundenen langzeitigen Gewährung von Sonderurlaub zur notwendigen Betreuung eines Kindes als Folge der COVID-19-Pandemie gebe ich zur einheitlichen Anwendung des § 11 Nds. SUrlVO zusammenfassend folgende Hinweise:

I. Grundsatz

Die Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge zur notwendigen Betreuung eines Kindes als Folge der COVID-19-Pandemie kommt grundsätzlich immer nur nachrangig und unter den folgenden Voraussetzungen in Betracht:

1. Die Betreuung eines Kindes in einer Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative (o. ä.), Schule, Hort oder Einrichtung für Menschen mit Behinderungen (Gemeinschaftseinrichtung) ist auf Grund der COVID-19-Pandemie nicht möglich.

Informationen zum Datenschutz finden Sie auf www.mi.niedersachsen.de unter „Service“. Auf Wunsch senden wir Ihnen die Informationen zu.

Dies gilt insbesondere in den folgenden Fällen:

- a. Die Gemeinschaftseinrichtung ist von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen worden.
 - b. Das Betreten der Gemeinschaftseinrichtung ist, auch aufgrund einer Absonderung (Quarantäne) des Kindes, untersagt worden.
 - c. Die zuständige Behörde hat aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert.
 - d. Die Präsenzpflicht in einer Schule wird aufgehoben oder der Unterricht findet für das Kind pandemiebedingt nur stunden- bzw. tageweise (z. B. Wechselmodell) statt.
 - e. Der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot der Gemeinschaftseinrichtung wird eingeschränkt.
 - f. Das Kind besucht auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Gemeinschaftseinrichtung nicht.
2. Eine alternative Betreuung des Kindes kann nicht sichergestellt werden.
3. Die Möglichkeiten des häuslichen Arbeitens (z. B. mobiles Arbeiten oder Telearbeit) können nicht genutzt werden und andere Lösungsmöglichkeit kommen nicht in Betracht. Hierbei ist neben den rechtlichen und technischen Voraussetzungen insbesondere die Vereinbarkeit des häuslichen Arbeitens mit der gleichzeitigen Betreuung von Kindern im Einzelfall zu berücksichtigen.

II. Gewährung Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge

Sollten im Einzelfall die Voraussetzungen unter Ziffer I. erfüllt sein, kann Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge gem. § 11 Abs. 2 Nds. SUrlVO wie folgt gewährt werden:

a) Sonderurlaub unter Weitergewährung der vollen Bezüge bis zu sechs Wochen

Einer Beamtin oder einem Beamten kann Sonderurlaub zur Betreuung ihres oder seines minderjährigen Kindes unter Weitergewährung der vollen Bezüge bis zu sechs Wochen gewährt werden.

b) Sonderurlaub unter Weitergewährung der halben Bezüge nach der sechsten Woche

Nach der Inanspruchnahme von sechs Wochen Sonderurlaub zur Betreuung ihres oder seines Kindes kann der Beamtin oder dem Beamten weiterhin Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge gewährt werden, jedoch nur bis zur halben Höhe der Bezüge, wenn

- das zu betreuende Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist.
- ein vorhandenes positives Arbeitszeitguthaben abgebaut ist und Erholungsurlaub im angemessenen Umfang (z. B. bestehende Resturlaubsansprüche aus dem Vorjahr, anteiliger Erholungsurlaub des laufenden Jahres) in Anspruch genommen wurde.

c) Härtefallregelung

In besonderen Härtefällen (z. B. bei Alleinerziehenden) kann ausnahmsweise auch für einen längeren Zeitraum Sonderurlaub unter Fortzahlung der vollen Bezüge gewährt werden.

III. Fortgeltung 2021

Die fortdauernde COVID-19-Pandemie ist als einheitlicher wichtiger Grund gemäß § 11 Abs. 1 Satz 1 Nds. SUrIVO anzusehen, d. h. der Umfang der Sonderurlaubsgewährung und die Höhe der Bezüggewährung ergibt sich abschließend aus Ziffer II.

Sollte aufgrund der weiteren Fortdauer der Pandemie dennoch die Erteilung von Sonderurlaub bei vollen Bezügen über die Dauer von sechs Wochen hinaus notwendig erscheinen (siehe Härtefallregelung Ziffer II. c), können die obersten Dienstbehörden gemäß § 11 Abs. 2 Satz 2 Nds. SUrIVO Abweichungen von der Höchstdauer der Erteilung des Sonderurlaubs bzw. der Höhe der Bezüggewährung zulassen.

Da die Gewährung des Sonderurlaubs nach § 11 Nds. SUrIVO prinzipiell an ein einzelnes Ereignis anknüpft und die Abweichungsmöglichkeit nach Abs. 2 Satz 2 nur für Ausnahmen vorgesehen ist, wird empfohlen, von einer Erhöhung der Höchstdauer nur in moderatem Umfang Gebrauch zu machen. Angemessen erscheinen aus derzeitiger Sicht eine Erhöhung um zwei Wochen für das erste Quartal 2021. In den folgenden Quartalen sind die allgemeine Entwicklung des Infektionsgeschehens, die damit verbundenen Einschränkungen und die konkreten Rahmenbedingungen für die betroffene Beamtin oder den betroffenen Beamten in den Blick zu nehmen.

Sonderurlaub unter Weitergewährung der Bezüge, der bereits im Jahr 2020 und im Jahr 2021 zur Betreuung eines Kindes wegen der Schließung von Schulen und Kindertagesstätten in Anspruch genommen worden ist, ist auf den unter Ziffer II. genannten Zeitraum anzurechnen.

IV. Sonderurlaub ohne Bezüge bzw. Teilzeitbeschäftigung und Urlaub aus familiären Gründen

Nach der Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge besteht unter den Voraussetzungen des § 11 Abs. 1 Nds. SURIVO bzw. des § 62 NBG die Möglichkeit einer Beurlaubung ohne Fortzahlung der Bezüge oder einer Teilzeitbeschäftigung.

V. Sonstige Hinweise zur Sonderurlaubsgewährung

- Der Sonderurlaub ist in allen Konstellationen auf den notwendigen Umfang zu beschränken (ggfs. kann auch für halbe Tage Sonderurlaub gewährt werden). Die Dienststelle kann die Vorlage einer Bescheinigung der Gemeinschaftseinrichtung verlangen, die das Vorliegen der diesbezüglichen Voraussetzungen für die Gewährung von Sonderurlaub belegen.
- Klarstellend weise ich darauf hin, dass für Zeiträume, in denen ohnehin Schulferien oder reguläre Schließzeiten von Kindertagesstätten vorgesehen waren, kein Sonderurlaub gewährt werden soll. Dies gilt nicht, wenn während der Schulferien oder Schließzeiten ein Anspruch auf Betreuung des Kindes bestanden hätte und diese Betreuung pandemiebedingt nicht angeboten wird.
- Die Gewährung von Sonderurlaub für die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes sowie Sonderurlaub zur Organisation und Sicherstellung akut erforderlicher Pflege ist abschließend in §§ 9 a bzw. 9 d der Nds. SURIVO geregelt. Diese Ansprüche sind bei Vorliegen der Voraussetzungen unabhängig von dem Anspruch gem. § 11 Nds. SURIVO zu gewähren. Die Landesregierung beabsichtigt die beiden Ansprüche befristet anzuheben und hat bereits eine Vorgriffsregelung erlassen.
- Die Entscheidung über die Gewährung von Sonderurlaub obliegt weiterhin den jeweiligen Dienststellen bzw. der jeweiligen obersten Dienstbehörde.

VI. Wiedergutschrift von Erholungsurlaub bei einer Quarantäneanordnung

Eine behördliche angeordnete Quarantäne stellt grundsätzlich keinen Fall der Dienstunfähigkeit dar, sodass die Regelungen zur Gutschrift von Erholungsurlaub bei einer Erkrankung während des Urlaubs gemäß § 9 NEURIVO regelmäßig keine Anwendung findet.

Überschneiden sich zeitlich eine behördlich angeordnete Quarantäne und der genehmigte Erholungsurlaub einer Beamtin oder eines Beamten, so erfolgt die Gutschrift des bewilligten Erholungsurlaubs ab dem Beginn der Quarantäne in Anwendung des § 10 Abs. 2 NEUrIVO. Der Antrag auf Verlegung oder vorzeitiger Beendigung des bereits bewilligten Erholungsurlaubs ist unverzüglich nach Kenntnis der Quarantäneanordnung zu stellen. Die Quarantäneanordnung ist vorzulegen.

Es bestehen keine Bedenken, wenn bei der Prüfung möglicher entgegenstehender dienstliche Gründe, ein großzügiger Maßstab zu Gunsten der Beamtin oder des Beamten zugrunde gelegt wird.

Die unverzügliche Antragsstellung ist für die Wiedergutschrift des Erholungsurlaubs erforderlich, damit die Dienststelle die Erfüllung der Dienstleitungspflicht in Form von häuslicher Arbeit prüfen kann. Erfolgt die Antragsstellung nicht unverzüglich, kann der Erholungsurlaub erst ab dem Zeitpunkt der Antragsstellung wieder gutgeschrieben werden.

Die Beamtinnen und Beamten sollten auf die Notwendigkeit einer entsprechenden Antragstellung sowie auf die Rechtsfolgen einer verspäteten Antragstellung hingewiesen werden. Auch die bloße Anzeige einer Quarantäneanordnung kann als Antrag ausgelegt werden. In Zweifelsfällen soll mit der Beamtin oder dem Beamten erörtert werden, ob der Urlaub abgebrochen oder ungeachtet der Quarantäneanordnung fortgesetzt werden soll.

Hat die Beamtin oder der Beamte die Anordnung der Quarantäne schuldhaft verursacht (z. B. durch touristische Reisen in bekannte ausländische Risikogebiete), muss die Beamtin oder der Beamte, um den Anspruch auf Besoldung zu behalten, einen Antrag auf Erholungsurlaub oder Freizeitausgleich für die Zeit der Quarantäne stellen, wenn häusliches Arbeiten nicht möglich ist.

Ist die Beamtin oder der Beamte gleichzeitig dienstunfähig gilt weiterhin § 9 NEUrIVO. Eine Wiedergutschrift von in Anspruch genommenen Zeitguthaben („Gleittage“) kommt bei Quarantänemaßnahmen nicht in Betracht.

Ich empfehle, die personalverwaltenden Stellen in Ihrem Geschäftsbereich und die Ihrer Aufsicht unterstehenden Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts entsprechend zu unterrichten.

Der Arbeitsgemeinschaft der kommunalen Spitzenverbände werde ich die Hinweise nachrichtlich übersenden.

Im Auftrage

gez. Rath