

// Landesrechtsstelle Hessen //

Dienstbefreiung bei Erkrankung von Kindern unter zwölf Jahren

Die Rechtsberatung der GEW wird oft gefragt, wie viele Tage Beamtinnen und Beamte „zu Hause bleiben dürfen“ wenn ein Kind erkrankt ist.

Noch mehr als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern gibt es hierfür leider kein einfache Antwort. Nach unserer Auffassung geht dies nicht nur zu Lasten der Eltern, sondern auch der Dienstvorgesetzten, insbesondere der Schulleitungen. Über den unstrittigen Anspruch von vier Arbeitstagen im Kalenderjahr hinaus (siehe unten), hängt es daher oftmals von den konkreten Gegebenheiten vor Ort ab, ob sich Eltern in dieser Situation ohne weiteres um das kranke Kind kümmern können oder auch noch darüber diskutieren müssen, warum gerade sie jetzt nicht zum Dienst erscheinen können und ob es (zumindest für die Zukunft) keine andere Person gibt, die die Betreuung übernimmt. Dass in dem ein oder anderen Fall die betroffenen Eltern sich selbst „krank melden“, ist daher nicht verwunderlich.

Rechtgrundlage

Nach § 16 Abs. 1 Nr. 2c Hessische Urlaubsverordnung (HUrlVO) kann Beamtinnen und Beamten eine Dienstbefreiung aus „sonstigen wichtigen persönlichen Gründen“ unter Weitergewährung der Besoldung erteilt werden. Dies betrifft auch die Möglichkeit der Dienstbefreiung bei Erkrankung von Kindern bis zum zwölften Lebensjahr. Eine Konkretisierung erfolgte durch den Erlass des Hessischen Innenministeriums vom 12. Dezember 2008 (bestätigt durch Erlass vom 30. April 2015).

Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung

Unstrittig ist, dass ein Anspruch auf Dienstbefreiung entsprechend der Regelung des Tarifvertrages (§ 29 TV-H) besteht. Bei nicht gesetzlich Krankenversicherten bedeutet dies eine Dienstbefreiung von **vier Arbeitstagen im Kalenderjahr je Kind, maximal aber fünf Arbeitstage pro Jahr.**

Darüber hinaus schließt aber die Urlaubsverordnung nicht aus, dass in begründeten Einzelfällen auch eine darüber hinaus gehende Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung erfolgt. Dies wird auch im Erlass so ausgeführt. Unseres Erachtens liegt ein begründeter Einzelfall immer vor, wenn nach ärztlichem Attest eine Betreuung erfolgen muss. Aus unserer Sicht muss daher eine solche Dienstbefreiung mindestens bis zu den im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung genannten Grenzen erfolgen.

Dieser Freistellungsanspruch beträgt:

- zehn Arbeitstage je Kind pro Kalenderjahr und je Elternteil
- bei Alleinerziehenden 20 Arbeitstage
- bei mehreren Kindern maximal
 - 25 Tage pro Jahr und Elternteil
 - bei Alleinerziehenden 50 Tage pro Jahr.

Wer einen Zeitraum über vier bzw. fünf Tage hinaus in Anspruch nehmen möchte, sollte daher im Streitfall kurz darlegen, dass ein „wichtiger persönlicher Grund“ vorliegt, weil die Betreuung des kranken Kindes notwendig und nicht anders als durch Dienstbefreiung zu gewährleisten ist. Uns ist zumindest ein Staatliches Schulamt bekannt das den Schulleitungen empfohlen hat, Beamtinnen und Beamten eine Dienstbefreiung im gleichen Umfang zu gewähren in dem Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen bezahlten Freistellungsanspruch haben.

Weitere Freistellungsmöglichkeiten

Der Erlass sieht weiterhin vor, dass in den Fällen, in denen eine bezahlte Dienstbefreiung „nicht erteilt wird“, eine Dienstbefreiung/ ein Sonderurlaub ohne Besoldung genehmigt werden kann. Erfreulich ist die Aussage, dass im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn über die Anträge auf Dienstbefreiung/ Sonderurlaub großzügig zugunsten der betroffenen Beamtinnen und Beamten zu entscheiden ist. Einem Antrag auf Dienstbefreiung/ Sonderurlaub bis zu zehn Tagen im Jahr sei immer stattzugeben. Im Rahmen der Regelungen zur Beihilfeberechtigung bei Beurlaubung aus familiären Gründen sind die in dieser Zeit entstehenden Aufwendungen beihilfefähig.

Alternativ wäre auch eine Dienstbefreiung unter Auflage der Nacharbeit denkbar. In den meisten Fällen dürfte dies aber nicht zumutbar sein.

Unseres Erachtens muss beachtet werden, dass Beschäftigte in den Schulen nicht die Möglichkeit haben, in der Unterrichtszeit hilfsweise Erholungsurlaub zu nehmen.

Beamtinnen und Beamten haben außerdem nach § 64 Hessisches Beamtengesetz (HBG) einen Anspruch auf Beurlaubung zur Betreuung von Kindern unter 18 Jahren. Anspruch auf Beihilfe besteht im Umfang einer Beurlaubung von insgesamt drei Jahren je Kind. Die Beihilfeberechtigung aufgrund Elternzeit wird angerechnet (siehe Information aus der Landesrechtsstelle zur Beurlaubung).

Finanzielle Folgen

Wenn eine Dienstbefreiung unter Fortzahlung der Besoldung gewährt wird, wird die Besoldung unverändert gezahlt. Bei einer Dienstbefreiung/ einem Sonderurlaub ohne Dienstbezüge natürlich nicht. Anders als bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer greift nicht die gesetzliche Krankenversicherung („Kinderkrankengeld“). Auch freiwillig gesetzlich versicherte Beamtinnen und Beamte haben keinen Anspruch auf Krankengeld. Bei privaten Krankenversicherungen könnte auch ein Tarif mit „Kinderkrankentagegeld“ abgeschlossen werden.

„Verfahren“

Es gilt die allgemeine Regelung, dass sich Beschäftigte vor Arbeitsbeginn bei ihrem Arbeitgeber/Dienstherrn abmelden müssen. Für Lehrkräfte ist dies in § 12 der Dienstordnung geregelt, wonach Lehrkräfte, die verhindert sind Unterricht zu erteilen, die Schulleitung unverzüglich mit Angabe des Grundes benachrichtigen müssen. Wie dies konkret erfolgt, ist in jeder Schule zu regeln (Telefon, E-Mail). Außerdem muss ein Antrag auf Dienstbefreiung gestellt werden. Eine Form ist dafür nicht vorgesehen. Falls der Dienstvorgesetzte dies verlangt, ist das ärztliche Attest für die Betreuung des Kindes nachzureichen.

Für die Gewährung der Dienstbefreiung ist in den Schulen die Schulleitung zuständig (§ 16 Nr. 7 Dienstordnung).

Auszug aus dem Erlass des Hessischen Ministeriums des Inneren und für Sport vom 12. Dezember 2008:

„2. Betreuung erkrankter Kinder

Beamtinnen und Beamte kann auf Antrag nach § 16 Nr. 2 Buchst. c HUIrVO in Anlehnung an die für das Tarifpersonal der hessischen Landesverwaltung geltenden Tarifvorschriften bei schwerer

Erkrankung eines Kindes unter zwölf Jahren aus „sonstigen wichtigen persönlichen Gründen“ im Kalenderjahr bis zu vier Arbeitstage Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung ohne Anrechnung auf den Erholungsurlaub für jedes Kind erteilt werden. § 16 Nr. 2 Buchst. c HUrlVO schließt nicht aus, dass in begründeten Einzelfällen Dienstbefreiung auch über vier Tage hinaus gewährt werden kann. Soweit die Dienstbefreiung unter Weitergewährung der Besoldung nicht erteilt wird, kann darüber hinaus bei schwerer Erkrankung eines Kindes oder zur Betreuung eines pflegebedürftigen Kindes auf Antrag Sonderurlaub ohne Besoldung nach § 15 HUrlVO gewährt werden (...).

Anträgen auf Dienstbefreiung nach § 16 HUrlVO und Sonderurlaub nach § 15 HUrlVO bis zu insgesamt zehn Tagen ist in den entsprechenden Fällen stattzugeben. Im Hinblick auf die Fürsorgepflicht des Dienstherrn ist das Ermessen auch im Übrigen eher großzügig zugunsten der betroffenen Beamtinnen und Beamten auszuüben. Dies gilt umso mehr, als nach § 85a Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 HBG* ohnehin ein Anspruch auf Beurlaubung ohne Dienstbezüge auch zur Betreuung nicht erkrankter Kinder unter achtzehn Jahren bis zu Dauer von zwölf Jahren besteht.“

*jetzt § 64 HBG