



Senat der Freien und Hansestadt Hamburg

Personalamt

Personalamt, Steckelhörn 12, D - 20457 Hamburg

Senatsämter und Fachbehörden
- zugleich für die ihrer Aufsicht unterstehen-
den juristischen Personen des öffentlichen
Rechts -
Bezirksämter
Bürgerschaftskanzlei
Rechnungshof der Freien und Hansestadt
Hamburg
Hamburgischer Beauftragter für Datenschutz
und Informationsfreiheit

Dienst- und Tarifrecht
Allgemeines Beamtinnenrecht

Steckelhörn 12
D - 20457 Hamburg

Az.: 100.30-12.0002

24. November 2014

**Hinweise zur Durchführung der Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für
Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (HmbSUR) vom 14. Mai 2013,
geändert am 26. August 2014**

Betroffener Personenkreis:

Beamtinnen, Beamte, Richterinnen, Richter

Wesentlicher Inhalt:

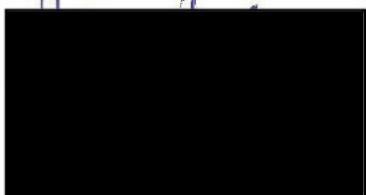
Hinweise zur Durchführung der Richtlinien über die Bewilligung von Sonderurlaub für
Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter (HmbSUR)

Die in den Jahren 2013 und 2014 vorgenommenen Änderungen der HmbSUR wurden zum
Anlass genommen, die mit Rundschreiben vom 25.11.1998 veröffentlichten Durchführungs-
Hinweise vom 10.11.1998 zu überarbeiten.

Die überarbeitete Fassung wird in der Anlage mit der Bitte um Kenntnisnahme sowie zur weite-
ren Veranlassung übersandt.

Es wird gebeten, dieses Rundschreiben in betriebsüblicher Form bekannt zu geben. Eine Veröf-
fentlichung in den MittVw und im Profikanal ist beabsichtigt.

Mit freundlichen Grüßen



Hamburg im Internet:
<http://www.hamburg.de>

Öffentliche Verkehrsmittel:
U 1 Meißberg
Metrobus 3 und 6 Brandstwierte

**Hinweise zur Durchführung der Richtlinien über die Bewilligung
von Sonderurlaub für Beamtinnen und Beamte sowie
Richterinnen und Richter (HmbSUrIR) vom 14. Mai 2013, geändert
am 26.8.2014**

Zu Nummer 1 (Allgemeines)

Die Regelung bringt zum Ausdruck, unter welchen allgemeinen Voraussetzungen Sonderurlaub gewährt werden kann. Insbesondere wird festgelegt, dass die Bewilligung von Sonderurlaub nur möglich ist, wenn der Urlaubszweck nicht durch Dienstbefreiung, unter vertretbarer Inanspruchnahme der unter Berücksichtigung der jeweils geltenden Arbeitszeitbestimmungen (insbesondere der Gleitzeit) bestehenden dienstfreien Zeit, des Erholungsurlaubs oder eines aufgrund anderweitiger gesetzlicher Vorschriften zu gewährenden Urlaubs erreicht werden kann.

Hiernach darf Sonderurlaub nicht bewilligt werden, wenn die Erfüllung des Urlaubszwecks während der der Beamtin oder dem Beamten oder der Richterinnen oder dem Richter zur Verfügung stehenden freien Zeit möglich ist. Hierzu zählen auch, soweit im Einzelfall zumutbar, dienstfreie Tage und Ausgleichstage nach den Gleitzeitbestimmungen sowie die danach verwendbare Zeit.

Bei Verweisung auf den zustehenden Erholungsurlaub ist darauf zu achten, dass dessen Erholungszweck nicht beeinträchtigt werden darf.

Zu Nummer 2 (Belassung der Bezüge)

Über das Vorliegen öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen im Sinne der beamten- und besoldungsrechtlichen Vorschriften entscheidet die oder der zur Beurlaubung Ermächtigte, und zwar grundsätzlich zugleich mit der Entscheidung über die Beurlaubung. Dabei ist gleichzeitig zu prüfen, ob ein Versorgungszuschlag zu erheben ist. Hierzu wird ergänzend auf die Hinweise zur Versorgung bei Beurlaubungen von Beamten und Richtern (MittVw 1994 Seiten 66, 165) in der jeweils gültigen Fassung aufmerksam gemacht.

In Fällen der Bewilligung von Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge ohne Anerkennung öffentlicher Belange oder dienstlicher Interessen sind hinsichtlich der Anrechnung der Zeit der Beurlaubung auf die ruhegehaltfähige Dienstzeit die gesetzlichen Vorschriften zu beachten.

Zu Nummer 3 (Sonderurlaub zur Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten)

Nach dieser Vorschrift gilt Sonderurlaub u.a. als bewilligt zur Ausübung öffentlicher Ehrenämter (z.B. als Schöffin bzw. Schöffe oder ehrenamtliche Richterin oder ehrenamtlicher Richter). Diese Regelung betrifft ehrenamtliche Termine, die einen ganzen Tag in Anspruch nehmen.

Für Termine, die nicht einen ganzen Tag beanspruchen, kommt die Gewährung von stundenweiser Dienstbefreiung in entsprechender Anwendung der Grundsätze der HmbSUrlR außerhalb der Kernarbeitszeit grundsätzlich nicht in Betracht, weil die Sonderurlaubsregelung eine reine Kollisionsnorm darstellt und nur zum Zuge kommt, wenn die Kollision von Ehrenamt und Arbeitspflicht unvermeidlich ist. Dies ist während der zur Disposition der Bediensteten stehenden Gleitzeit grundsätzlich nicht der Fall. Die Vereinbarung nach § 94 HmbPersVG (jetzt § 93 HmbPersVG) zur Neuregelung der Gleitzeit vom 23.03.2010 eröffnet den Dienststellen die Möglichkeit, Dienstvereinbarungen abzuschließen, die eine stark verringerte Kernarbeitszeit im Zusammenhang mit der Einführung der sogenannten Funktionszeit regeln. Um eine gleichmäßige Behandlung aller Bediensteten sicherzustellen, ist gemäß § 10 der vorstehend genannten Vereinbarung für die Gewährung von Dienstbefreiung für die Wahrnehmung staatsbürgerlicher Rechte und Pflichten im Sinne dieser Vorschrift die in § 4 Absatz 1 der Vereinbarung zur Neuregelung der Gleitzeit vom 23.03.2010 geregelte Kernzeit zugrunde zu legen.

Zu Nummer 4 (Sonderurlaub für gesundheitliche Zwecke)

Nach Absatz 1 Buchstabe c kann Beamtinnen und Beamten Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge zur Durchführung einer sonstigen ärztlichen Behandlung, die während der Arbeitszeit durchgeführt werden muss, für die Dauer der unumgänglich notwendigen Abwesenheit vom Dienst bewilligt werden. Sonderurlaub kommt dabei nur bei erforderlicher ganztägiger Abwesenheit vom Dienst in Betracht (vgl. Nr. 1 Abs. 2).

In Absatz 2 wird klargestellt, dass sich die Bewilligung von Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge für gesundheitliche Zwecke bezüglich der Dauer und Häufigkeit von Kuren nach den Beihilfavorschriften richtet. Ersatzweise ist eine Inanspruchnahme von Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge oder Erholungsurlaub vorgesehen.

Wegen der in Absatz 2 Buchstabe a genannten „für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer geltenden Grundsätze“ wird auf § 9 Absatz 1 des Gesetzes

über die Zahlung des Arbeitsentgelts an Feiertagen und im Krankheitsfall (Entgeltfortzahlungsgesetz) vom 26. Mai 1994 (BGBl. I S. 1014,1065), zuletzt geändert durch Artikel 7 des Gesetzes zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz) vom 16. Juli 2015 (BGBl. I S. 1211), in Verbindung mit Nummer 22.2 der Durchführungshinweise des Personalamtes zum Tarifvertrag für den öffentlichen Dienst der Länder (TV-L) in der Fassung von November 2014, Bezug genommen.

Zu Nummer 5 (Sonderurlaub aus anderem wichtigen persönlichen Grund)

Die Formulierungen in Absatz 1 Buchstaben b und c vollziehen eine Anpassung aufgrund der Gleichstellung der Lebenspartnerinnen und Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz.

Nach Absatz 3 kann Beamtinnen und Beamten, deren Besoldung die Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung nicht überschreitet, Sonderurlaub unter Belassung der Bezüge zur Betreuung ihrer erkrankten Kinder gewährt werden, und zwar in demselben Umfang und bis zu derselben Höchstgrenze, wie er Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern - allerdings ohne Entgelt bei gleichzeitigem Anspruch auf Krankengeld - zu diesem Zwecke nach § 45 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch (SGB V) zusteht. Diese Regelung geht auf ein entsprechendes bürgerschaftliches Ersuchen vom 1. Juni 1994 zurück, das im Wesentlichen darauf abzielt, für hamburgische Beamtinnen und Beamte sowie Richterinnen und Richter einen Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge entsprechend der Vorschrift des § 45 SGB V zu schaffen, um damit der sozialpolitischen Zielsetzung dieser Gesetzesvorschrift auch im Beamtenbereich Rechnung zu tragen. Indem nunmehr auf § 45 SGB V in der jeweils geltenden Fassung Bezug genommen wird, sind die Voraussetzungen für eine Gleichbehandlung beider Statusgruppen wieder hergestellt.

Das Wort „abweichend“ in Absatz 3 stellt klar, dass Sonderurlaub nach dieser Vorschrift nicht zusätzlich sondern ergänzend zu Sonderurlaub nach Nummer 5 Absatz 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe b gewährt wird, d.h. die Gesamtzahl der Arbeitstage, an denen Sonderurlaub für erkrankte Kinder gewährt werden kann, ist auf 10 (bei Alleinerziehenden 20) Arbeitstage begrenzt.

Die Aufhebung der bisherigen statischen Verweisung auf § 45 SGB V bedeutet nach zurzeit geltendem Recht im Einzelnen:

- Sonderurlaub zur Betreuung erkrankter Kinder auch über das 12. Lebensjahr hinaus, wenn die Kinder behindert und auf Hilfe angewiesen sind (Nachweis durch ärztliches Attest ist erforderlich),

- Sonderurlaub für einen Elternteil zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege erkrankter Kinder - auch über das 12. Lebensjahr hinaus, wenn die Kinder behindert und auf Hilfe angewiesen sind -, wenn diese nach ärztlichem Zeugnis an einer Erkrankung leiden,

a) die progredient verläuft und bereits ein weit fortgeschrittenes Stadium erreicht hat,

b) bei der eine Heilung ausgeschlossen und eine palliativmedizinische Behandlung notwendig oder von einem Elternteil erwünscht ist und

c) die lediglich eine begrenzte Lebenserwartung von Wochen oder wenigen Monaten erwarten lässt.

Die genannten Voraussetzungen müssen sämtlich erfüllt sein. Der Anspruch besteht nur für einen Elternteil.

In Absatz 5 wird die Möglichkeit zur Bewilligung von Sonderurlaub zum Übertritt in den Dienst eines anderen Dienstherrn, soweit die Abordnung nicht möglich ist, oder für eine andere berufliche Neuorientierung von sechs Monaten bzw. maximal einem Jahr auf bis zu acht Jahre erweitert.

Unter Übertritt in den Dienst eines anderen Dienstherrn ist die statusrechtliche Versetzung zu verstehen. Eine Beurlaubung zu diesem Zweck kann unter Abwägung der in Nummer 1 genannten Voraussetzungen längstens bis zu dem Zeitpunkt bewilligt werden, in dem die Versetzung statusrechtlich möglich ist.

Ein Sonderurlaub für eine andere berufliche Neuorientierung dient der Neuorientierung für eine berufliche Tätigkeit außerhalb des Dienstes der FHH (vgl. auch Nummer 5 Abs. 5 Buchstabe a – Übertritt in den Dienst eines anderen Dienstherrn). Die Erweiterung des möglichen Beurlaubungszeitraumes auf bis zu 8 Jahre soll Beamtinnen und Beamten die Entscheidung für einen Versuch der Neuorientierung außerhalb der FHH erleichtern. Voraussetzung ist aber stets, dass dienstliche Interessen nicht dagegen sprechen.

Die Dauer des Beurlaubungszeitraums für eine andere berufliche Neuorientierung wird im Einzelfall grundsätzlich gleichfalls von dem Zeitpunkt abhängig zu machen sein, wann eine dauerhafte Lösung realisiert werden kann (z.B. Erhalt eines unbefristeten Arbeitsvertrags, Abschluss eines Studiums), oder sie wird sich an der Dauer einer von vornherein befristeten Tätigkeit orientieren. Insofern wird es im Regelfall nur in Einzelfällen zu einer maxima-

len Beurlaubung von bis zu 8 Jahren kommen können. Denkbar sind hier z.B. Fälle, in denen sich Beschäftigte selbstständig machen wollen und in den ersten Jahren noch nicht absehen können, ob sie damit dauerhaft ihren Lebensunterhalt bestreiten können. Jedenfalls ist die beantragte Dauer zu begründen und kann von der Dienststelle überprüft werden.

Die Erweiterung der Beurlaubung ohne Bezüge zur beruflichen Neuorientierung erlaubt nunmehr ausdrücklich – entgegen früherer Verwaltungspraxis – auch eine Beurlaubung für einen juristischen Vorbereitungsdienst nach § 36 ff. Hamburgisches Juristenausbildungsgesetz vom 11. Juni 2003 (HmbGVBl. S. 156), zuletzt geändert am 4. September 2012 (HmbGVBl. S. 414), in der jeweils geltenden Fassung (Referendariat). Gleiches gilt für einen Vorbereitungsdienst nach Abschnitt III der Verordnung über die Laufbahn der Fachrichtung Bildung vom 20. August 2013 (HmbGVBl. S. 360) in der jeweils geltenden Fassung. Die insoweit nicht ausgeschlossene Möglichkeit, für ein Referendariat im Rahmen der Juristen- und Lehrkräfteausbildung bei der FHH Sonderurlaub nach dieser Vorschrift erhalten zu können, resultiert aus dem Ausbildungsmonopol des Staates für diese Berufe, also dem Umstand, dass – im Gegensatz zu anderen Vorbereitungsdiensten des Dienstherrn – diese Referendariate auch Voraussetzung einer Beschäftigung außerhalb des öffentlichen Dienstes sind und sich deshalb auch der Zielrichtung des Beurlaubungstatbestandes der beruflichen Neuorientierung zuordnen lassen.

In Absatz 6 wird die bisher durch Rundschreiben des Personalamts vom 5. März 2009 –100.30-6.13, 6– getroffene Regelung der Übertragung der Freistellungsbestimmungen des Pflegezeitgesetzes auf den Beamtenbereich unter Beibehaltung des Beihilfeanspruchs aufgenommen. Unter den Voraussetzungen des § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz erhalten Beamtinnen und Beamte Sonderurlaub bis zu insgesamt 10 Arbeitstagen, wenn dies erforderlich ist, um für eine pflegebedürftige Angehörige oder einen pflegebedürftigen Angehörigen in einer akut, d.h. plötzlich und unerwartet, aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Der Dienststelle ist die Verhinderung an der Arbeitsleistung und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Dienststelle kann die Vorlage einer ärztlichen Bescheinigung verlangen, aus der sich die Pflegebedürftigkeit sowie die Erforderlichkeit der Maßnahme ergibt. Das Bundesarbeitsgericht hat in seinem Urteil vom 15. November 2011 (9 AZR 348/10) festgestellt, dass § 2 Absatz 1 Pflegezeitgesetz nicht eingreift, wenn die zu pflegende Person bereits pflegebedürftig ist und sich die Pflegesituation nicht wesentlich ändert. In diesen Fällen liegen danach die Voraussetzungen für Sonderurlaub nach Nummer 5 Absatz 6 nicht vor.

Soweit für denselben Zweck und aus demselben Anlass Sonderurlaub nach Nummer 5 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe a oder nach Nummer 5 Abs. 1 Buchstabe e Doppelbuchstabe b unter Fortzahlung der Bezüge gewährt wird, wird dieser Sonderurlaub auf die Höchstdauer von bis zu 10 Arbeitstagen nach Absatz 6 angerechnet.

Auf das Rundschreiben des Personalamtes vom 20.02.2015, Az. 162.00-1/019,07 / 162.00-1/019,08, zur Änderung des Pflegezeitgesetzes und des Familienpflegezeitgesetzes mit Wirkung vom 01.01.2015 wird hingewiesen.

Zu Nummer 8 (Sonderurlaub für Zwecke der fachlichen Fort- und Weiterbildung)

Nummer 8 bezieht sich nur auf die fachliche Fort- und Weiterbildung zur Erfüllung der Dienstaufgaben im Hauptamt.

Zu Nummer 11 (Sonderurlaub zur Übernahme einer Tätigkeit im öffentlichen Dienst einer zwischenstaatlichen oder überstaatlichen Einrichtung und in der Entwicklungshilfe, zur Übernahme einer Lehrtätigkeit an Deutschen Auslandsschulen, Europäischen Schulen und ausländischen Schulen sowie zur Übernahme eines Bundesfreiwilligendienstes)

In die Richtlinien neu aufgenommen wird Sonderurlaub unter Fortfall der Bezüge für die Dauer des Bundesfreiwilligendienstes.

Zu Nummer 12 (Sonderurlaub zur Ausübung einer anderen Tätigkeit für die Allgemeinheit)

Die Bewilligung von Sonderurlaub aus Anlass einer Tätigkeit im Feuerlöschdienst findet Anwendung auf Angehörige Freiwilliger Feuerwehren außerhalb Hamburgs. Die Freistellung für hamburgische Beamtinnen und Beamte als Mitglieder Freiwilliger Feuerwehren in Hamburg richtet sich nach dem Feuerwehrgesetz vom 23. Juni 1986 (HmbGVBl. S. 137), zuletzt geändert am 2. Dezember 2013 (HmbGVBl. S. 487).

Zu den Nummern 14 bis 18 (Verfahrens- und Schlussvorschriften)

Die Richtlinien sehen eine weitgehende Delegation der Entscheidungsbefugnisse auf die Dienstvorgesetzten vor. Die Zuständigkeit des Personalamts besteht nur noch, wenn durch Ausnahmeentscheidungen von dem Inhalt der Richtlinien abgewichen werden soll (Nummer 17).

Für Anträge auf Sonderurlaub steht der Vordruck P 10.150 (Mitteilung/Antrag) zur Verfügung. Die Benutzung des Vordrucks soll die Antragsstellung erleichtern, ist aber nicht zwingend vorgeschrieben.