



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:  
Referate D 5 und D 2

D5@bmi.bund.de

D2@bmi.bund.de

www.bmi.bund.de

**nur per Mail**

### **Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19)**

hier: Anpassung der Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie der Akutpflege

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

Rundschreiben vom 11. Dezember 2020, Az. D5-31001/30#6,

D2-30106/28#4

D5-31001/7#39, D2-30106/28#4

Berlin, 21. Dezember 2020

Seite 1 von 12

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen im Frühjahr 2020 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 Rundschreiben vom 20. Juli 2020 wurden Regelungen getroffen, die unter anderem die 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).

Mit Inkrafttreten des Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser (Krankenhauszukunftsgesetz - KHZG) erfolgte

- eine Erhöhung des Leistungsumfanges für gesetzlich Versicherte beim Kinderkrankengeld für das Kalenderjahr 2020 (§ 45 Abs. 2a Fünftes Sozialgesetzbuch - SGB V) und
- eine Verlängerung des erhöhten Leistungsumfanges beim Pflegeunterstützungsgeld bis zum 31. Dezember 2020 (§ 9 Pflegezeitgesetz - PflegeZG).

Mit Rundschreiben vom 11. November 2020 wurden dementsprechend beamtenrechtliche Vorschriften durch Änderung des SUrlV (Vorgriffsregelung) sowie befristet eine übertarifliche Anpassung der Regelung zur bezahlten Freistellung bei nicht gesetzlich versicherten Tarifbeschäftigten bzw. bei Tarifbeschäftigten, deren Kinder nicht gem. § 10 SGB V familienversichert sind, vorgenommen.

Mit Inkrafttreten des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 19. November 2020 (BGBl. I S. 2397) und der dortigen Änderungen des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) hat sich in zweierlei Hinsicht Anpassungsbedarf ergeben. Zum einen wurde § 56 Abs. 1a IfSG dahingehend erweitert, dass ein Entschädigungsanspruch auch Personen erfasst, die eine abgesonderte Person betreuen oder pflegen müssen, weil in diesem Zeitraum keine anderweitige zumutbare Betreuungs- oder Pflegemöglichkeit sichergestellt werden kann. Zum anderen wurde geregelt, dass § 56 Abs. 1a IfSG, der ursprünglich bis 31. Dezember 2020 befristet war, nunmehr mit Wirkung zum 1. April 2021 außer Kraft tritt. Diese Anpassungen wurden mit dem Bezugsrundschreiben vom 11. Dezember 2020 übernommen.

Mit dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger (BT-Drs. 19/24839) wurde der Entschädigungsanspruch des § 56 Absatz 1a Satz 1 IfSG erneut erweitert. Dieser erfasst nunmehr auch Schul- oder Betriebsferien, die von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordnet werden bzw. die Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule. Aufgrund dieser kurzfristigen Erweiterung des Anwendungsbereichs, erfolgt eine ebenfalls kurzfristige Aktualisierung des Rundschreibens.

Ebenfalls wird der Zeitraum für die Akutpflege für pflegebedürftige Angehörige auf der Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG) bis zum 31. März 2021 verlängert.

Das im Übrigen inhaltlich unveränderte Bezugsrundschreiben vom 11. Dezember 2020 (Az. D5-31001/30#6, D2-30106/28#4) wird aufgehoben und durch dieses ersetzt. Neuerungen werden in der vorliegenden Neufassung durch Randstriche kenntlich gemacht.

**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 (SUrIV) 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 Abs. 3 PflegeZG 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, Schließungen von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und Betretungsverbot aufgrund Absonderung**

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 oder beim Betretungsverbot der Einrichtungen aufgrund einer Absonderung (z. B. Kind in Quarantäne) ein Anspruch auf Entschädigung i. H. v. 67 Prozent des entstandenen Verdienstausfalls 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 SUrlV 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. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zur Kompensation von Verdienstaufschlägen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG entstehen, ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 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. Damit erfüllt der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschläge nach § 56 Abs. 1a IfSG.

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 Verdienstaufschlags für 50 Arbeitstage.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Anwendungstabelle<sup>1</sup>.

<b>Anwendungstabelle</b>						
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. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2

---

<sup>1</sup> 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“.

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:

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

Voraussetzungen:

- Von der zuständigen Behörde werden in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“
  - Gemeinschaftseinrichtungen (wie Kindertagesstätten, Tagesgroßpflegestellen, Eltern-Kind-Initiativen o. ä.), Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen, Horte oder Schulen geschlossen; oder
  - deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt oder
  - aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert, oder
  - die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben;
- die Schließung der vorgenannten Einrichtungen erfolgt nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten,
- zu betreuende Kinder sind unter zwölf 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:

<b>Anwendungstabelle für Arbeitsbefreiung ohne Entgeltzahlung</b>						
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.

Sofern das Infektionsschutzgesetz Änderungen bezüglich der angesprochenen Punkte erfahren wird, wird das Rundschreiben erforderlichenfalls angepasst.

## **2. Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Sicherstellung der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen**

Mit dem Inkrafttreten des Krankenhauszukunftsgesetzes am 29. Oktober 2020 erfolgte eine Änderung des § 9 PflegeZG dahingehend, dass in Fällen, in denen für nahe Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, eine Freistellung von der Arbeit von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren ist und gem. § 150 Abs. 5d des Elften Sozialgesetzbuches (SGB XI) ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von bis zu 20 Arbeitstagen besteht. Beide Regelungen werden auf der Grundlage des Gesetzes zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung und Pflege (Gesundheitsversorgungs- und Pflegeverbesserungsgesetz – GPVG) befristet bis zum 31. März 2021 verlängert und haben zur Voraussetzung, dass die Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist.

### **2.1. Regelungen für Beamtinnen und Beamte**

Die Regelungen werden für die Beamtinnen und Beamten des Bundes durch die Einfügung eines § 21 Abs. 1 Nr. 6a in die Sonderurlaubsverordnung (SUrIV) umgesetzt. Mit diesem Rundschreiben erfolgt eine sogenannte Vorgriffsregelung.

Unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen ist ab dem 1. November 2020 befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen zu gewähren:

- Vorliegen einer akut auftretenden Pflegesituation eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 des PflegeZG auf Grund der COVID-19-Pandemie,
- für den pflegebedürftigen Angehörigen ist eine bedarfsgerechte häusliche Pflege sicherzustellen oder zu organisieren und
- die Pflege kann nicht anderweitig gewährleistet werden.

Es werden folgende Hinweise gegeben:

- Es wird vermutet, dass die akute Pflegesituation pandemiebedingt besteht.
- Ist bereits Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung gem. § 22 Abs. 2 SURIV (vgl. Ziff. B 2 des Rundschreibens vom 20. Juli 2020) wegen der Schließung einer teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtung in Anspruch genommen worden, so reduzieren sich die nach dieser Vorgriffsregelung zur Verfügung stehenden Sonderurlaubstage entsprechend.

Da nach der Gesetzesbegründung mit § 9 PflegeZG auch Fälle von Schließungen von Pflegeeinrichtungen umfasst sind, wird die mit Rundschreiben vom 20. Juli 2020 durch das BMI erklärte Zustimmung zur Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge ab dem 10. April 2020 in Höhe von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) zur Betreuung eines nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Abs. 3 PflegeZG in Fällen der tatsächlichen Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19 mit dem Ablauf des 31. Oktober 2020 aufgehoben. Bereits nach § 22 Abs. 2 SURIV gewährter Sonderurlaub wird auf Sonderurlaub, der nach der obigen Regelung gewährt wird, angerechnet.

Durch die Einfügung des § 21 Abs. 1 Nr. 6a SURIV sind die Regelungen zum Ausfall einer ambulanten Pflege (vgl. Ziff. B 3 des Rundschreibens vom 20. Juli 2020) nicht mehr erforderlich. Die entsprechenden Regelungen werden mit diesem Rundschreiben aufgehoben.

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. Bundesbeamtenengesetz (BBG) fort.

## **2.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte**

Für den Fall von (bereits erfolgten) Schließungen von teil- oder vollstationären Pflegeeinrichtungen erteilt das BMI sein Einverständnis im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen mit dem folgenden Vorgehen:

Tarifbeschäftigten kann ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 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:

- 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 PflegeZG kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) sind vorrangig abzubauen.

Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber 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. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD gewährt werden.

Darüber hinaus und bei Ausfall der ambulanten Pflege kommen für Tarifbeschäftigte die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG und, befristet bis zum 31. März 2021, die Regelungen des § 9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.

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 D5-31007/19#4 vom 20. Dezember 2016 Durchführungshinweise erlassen wurden.

### **3. Gewährung von Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung bzw. Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts zur Betreuung erkrankter Kinder**

Durch die andauernde COVID-19-Pandemie und der in diesem Zusammenhang häufigeren Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes wurde der Leistungszeitraum für die Gewährung des Kinderkrankengeldes für das Kalenderjahr 2020 durch eine Änderung des § 45 SGB V dahingehend angepasst, dass gesetzlich Versicherte das Kinderkrankengeld für das Kalenderjahr 2020 für jeweils fünf weitere Arbeitstage und alleinerziehenden Versicherte für jeweils zehn weitere Arbeitstage in Anspruch nehmen können. Mit der zeitlich auf das Jahr 2020 begrenzten Ausdehnung des Leistungszeitraums nach § 45 Abs. 2a SGB V wird der Situation Rechnung getragen, dass die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes im Zusammenhang mit dem Infektionsge-

schehen häufiger erforderlich sein kann. Für Tarifbeschäftigte, die gesetzlich krankenversichert oder deren erkrankte Kinder gem. § 10 SGB V familienversichert sind, gilt der vorgenannte gesetzliche Anspruch originär.

### **3.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte**

Diese Regelung wird für die Beamtinnen und Beamten des Bundes durch die Einfügung der Absätze 2a bis 2c im § 21 der Sonderurlaubsverordnung umgesetzt. Da mit einem Inkrafttreten der Regelung erst gegen Ende des Jahres zu rechnen und die Regelung bis zum 31. Dezember 2020 befristet ist, erfolgt mit diesem Rundschreiben eine sogenannte Vorgriffsregelung.

Unter den nachfolgenden Voraussetzungen ist Beamtinnen und Beamten befristet bis zum 31. Dezember 2020 für jedes Kind Sonderurlaub in Höhe von bis zu fünf Arbeitstagen unter Fortzahlung der Besoldung, alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten für jedes Kind bis zu zehn Arbeitstagen zu gewähren:

- Vorliegen der Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV (ärztlich bescheinigte Erkrankung und ärztliche Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das noch nicht zwölf Jahre alt ist oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes) und
- die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen und wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 SGB V liegen die Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 SUrlV nicht vor  
oder
- sowohl die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV als auch nach § 21 Abs. 2 SUrlV wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen.

Bei mehreren Kindern darf die Anzahl der pandemiebedingt zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage nach dieser Vorgriffsregelung zwölf Arbeitstage, bei alleinerziehenden Beamtinnen und Beamten 23 Arbeitstage, nicht übersteigen. Diese Höchstgrenze entspricht inhaltlich der in § 45 Abs. 2a Satz 2 SGB V geregelten Höchstgrenze und wirkt sich erst ab dem dritten Kind aus (bei drei Kindern erhalten Beamtinnen und Beamte für das Kalenderjahr 2020 nicht bis zu 15 Arbeitstage Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung, sondern höchstens zwölf Arbeitstage).

Es können auch halbe Sonderurlaubstage gewährt werden. Ein halber Sonderurlaubstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

### 3.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

Der tarifliche Anspruch gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD auf bezahlte Freistellung greift nur für Tarifbeschäftigte, die nicht gesetzlich krankenversichert oder deren erkrankte Kinder nicht gem. § 10 SGB V familienversichert sind und die deshalb keinen Anspruch auf Krankengeld gem. § 45 SGB V haben. Für die gesetzlich Krankenversicherten gewährt § 45 SGB V für im Haushalt lebende, unterhaltsberechtigten Kinder unter zwölf Jahren, die gem. § 10 SGB V familienversichert sind, einen bezahlten Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Während dieser Zeit greift § 45 SGB V unmittelbar und der Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber entfällt. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt dann Krankengeld. Das gesetzliche Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V ist subsidiär gestaltet und entfällt, soweit aus gleichem Grund Anspruch auf bezahlte Freistellung gegenüber dem Arbeitgeber besteht (BAG vom 31. Juli 2020 - 10 AZR 578/01 sowie Ziffer 5 des Gemeinsamen Rundschreibens der SV-Spitzenorganisationen vom 6./7. Dezember 2017 zum Krankengeld bei Erkrankung des Kindes gem. § 45 SGB V und zum Kinderverletztengeld gemäß § 45 Abs. 4 SGB VII).

Für Beschäftigte, die nicht gesetzlich versichert sind oder deren erkrankte Kinder nicht gem. § 10 SGB V familienversichert sind, besteht gem. § 45 Abs. 5 SGB V im gleichen Umfang lediglich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, der neben den tariflichen Anspruch auf bezahlte Freistellung tritt. Soweit der Arbeitgeber bezahlte Arbeitsbefreiung nach den tariflichen Vorschriften gewährt, erfolgt - bei weiterem Freistellungsbedarf - allerdings eine Anrechnung auf die in § 45 SGB V geregelte Höchstdauer der Freistellung. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat sich im Rahmen einer über-tariflichen Regelung jedoch damit einverstanden erklärt, dass Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstagen pro Kalenderjahr für jedes Kind gewährt werden kann (siehe Rundschreiben vom 25. August 2008, D5-220 210-2/29).

Aufgrund der besonderen Pandemiesituation erteilt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen sein Einverständnis mit dem folgenden Vorgehen:

Unter den nachfolgenden Voraussetzungen sind nicht gesetzlich versicherten Tarifbeschäftigten oder Tarifbeschäftigten, deren erkrankte Kinder nicht gem. § 10 SGB V familienversichert sind, befristet bis zum 31. Dezember 2020 für jedes Kind zusätzlich zu dem tariflichen Anspruch von vier Tagen nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD bis zu fünf weitere Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts, alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für jedes Kind bis zu zehn weitere Arbeitstage zu gewähren:

- die Anzahl an bezahlten Arbeitsbefreiungstagen nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen,
- die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege des erkrankten und versicherten Kindes bis zwölf Jahre macht ein Fernbleiben von der Arbeit erforderlich und

- eine andere im Haushalt lebende Person kann das Kind nicht beaufsichtigen, pflegen oder betreuen.

Bei mehreren Kindern darf die Anzahl der pandemiebedingt zusätzlich gewährten freien Tage zwölf Arbeitstage, bei alleinerziehenden Tarifbeschäftigten 23 Arbeitstage, nicht übersteigen. Diese Höchstgrenze entspricht der vorstehenden Regelung für Beamtinnen und Beamte unter Pkt. 3.1 und wirkt sich erst ab dem dritten Kind aus (bei drei Kindern erhalten Tarifbeschäftigte für das Kalenderjahr 2020 höchstens zwölf Arbeitstage).

Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit.

Sofern das Fünfte Buch Sozialgesetzbuch Änderungen bezüglich der angesprochenen Punkte erfahren wird, wird das Rundschreiben erforderlichenfalls angepasst.

Im Auftrag

Dr. Hanebeck

Dr. Mammen

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