Bundesministerium
des Innern, für Bau
und Heimat

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:

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 aufgrund der befristeten Ausweitung des § 45 SGB V (Kinderkrankengeld) im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie

Rundschreiben vom 16. März 2020, Az. D2-30106/24#3, D5-31002/17#9,
Rundschreiben vom 21. Dezember 2020, Az. D5-31001/7#39,
D2-30106/28#4
D5-31001/7#42, D2-30106/28#4
Berlin, 22. Januar 2021

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 („Corona II“) 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 („Corona III“) wurden Regelungen getroffen, die unter anderem die Novellierung des § 56 Abs. 1a und Abs. 2 S. 4 IfSG berücksichtigen.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes für ein Zukunftsprogramm Krankenhäuser (Krankenhauszukunftsgesetz - KHZG) erfolgte im Rundschreiben vom 11. November 2020 („Corona IV“) dementsprechend die Umsetzung beamtenrechtlicher 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.

Mit Inkrafttreten des Dritten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 19. November 2020 (BGBl. I S. 2397) 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. Zudem 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 Rundschreiben vom 11. Dezember 2020 („Corona V“) 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 Abs. 1a Satz 1 IfSG erneut erweitert. Ebenfalls wurde 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. Diese Änderungen wurden mit dem Bezugsrundschreiben vom 21. Dezember 2020 („Corona VI“) umgesetzt.

Anlass der vorliegenden Neufassung des Rundschreibens („Corona VII“) sind die das Kinderkrankengeld betreffenden Änderungen des § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) durch Artikel 8 und 9 des Gesetzes zur Änderung des Gesetzes gegen Wettbewerbsbeschränkungen für ein fokussiertes, proaktives und digitales Wettbewerbsrecht 4.0 und anderer wettbewerbsrechtlicher Bestimmungen (GWB-Digitalisierungsgesetz) vom 18. Januar 2021 (BGBl. I S. 2), die rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft getreten sind. Mit der zeitlich auf das Jahr 2021 begrenzten Ausdehnung des Leistungszeitraums des Kinderkrankengeldes wird der Situation Rechnung getragen, dass die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes im Zusammenhang mit dem Infektionsgeschehen häufiger erforderlich sein kann. Der Anwendungsbereich des § 45 SGB V wird nunmehr nach seinen neu eingefügten Abs. 2a Sätze 3 und 4 sowie Abs. 2b erstmalig auch für die Fälle der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie erweitert, ohne dass eine Erkrankung des Kindes vorliegen muss.

Es bestehen dementsprechend zwei Möglichkeiten, wie mit der notwendigen Kinderbetreuung im Rahmen der COVID-19-Pandemie umgegangen werden kann. Sofern die jeweiligen Voraussetzungen vorliegen, können Betreuende entweder nach dem § 56 IfSG oder nach dem § 45 SGB V Ansprüche geltend machen, wobei die Anspruchsberechtigten zwischen den beiden Möglichkeiten wählen können. Darüber hinaus bestehen zusätzliche Regelungen, die die Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen im Rahmen der COVID-19-Pandemie in Anlehnung an die §§ 2, 9 PflegeZG betreffen.

Das Bezugsrundschreiben vom 21. Dezember 2020 (Az. D5-31001/7#39, 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 (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 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. Ansprüche auf Grundlage des § 56 Abs. 1a IfSG und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich

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 Verdienstausfällen, 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 Verdienstausfälle 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 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 Anwendungstabelle[1].

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

[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“.

31. März 2021 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 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:

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. Ansprüche auf Grundlage des § 45 SGB V und die entsprechende Anwendung auf den Tarif- und Beamtenbereich

Der Gesetzgeber hat zeitlich begrenzt auf das Kalenderjahr 2021 den Leistungszeitraum für das Kinderkrankengeld ausgedehnt. Mit § 45 Abs. 2a SGB V wird dazu rückwirkend zum 5. Januar 2021 der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach Abs. 1 abweichend von Abs. 2 für das Kalenderjahr 2021 erweitert. Nach § 45 Abs. 2a Satz 1 SGB V besteht für das Kalenderjahr 2021 für jedes Kind längstens für 20 Arbeitstage *(statt 10 Arbeitstage)*, für alleinerziehende Versicherte längstens für 40 Arbeitstage *(statt 20 Arbeitstage)* ein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Der Anspruch besteht für Versicherte nach § 45 Abs. 2a Satz 2 SGB V für nicht mehr als 45 Arbeitstage *(statt 25 Arbeitstage)*, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 90 Arbeitstage *(statt 50 Arbeitstage)*.

Der Anspruch besteht für das Kalenderjahr 2021 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung von der zuständigen Behörde zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten auf Grund des Infektionsschutzgesetzes

- vorübergehend geschlossen werden, oder
- deren Betreten, auch auf Grund einer Absonderung, untersagt wird, oder
- wenn von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes Schul- oder Betriebsferien angeordnet oder verlängert werden oder
- die Präsenzpflicht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird, oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Die Schließung der Schule, der Einrichtung zur Betreuung von Kindern oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderung, das Betretungsverbot, die Verlängerung der Schul- oder Betriebsferien, die Aussetzung der Präsenzpflicht in einer Schule, die Einschränkung des Zugangs zum Kinderbetreuungsangebot oder das Vorliegen einer behördlichen Empfehlung, vom Besuch der Einrichtung abzusehen, ist der Krankenkasse auf geeignete Weise nachzuweisen; die Krankenkasse kann die Vorlage einer Bescheinigung der Einrichtung oder der Schule verlangen (§ 45 Abs. 2a Satz 4 SGB V). Dem Arbeitgeber ist die Abwesenheit anzuzeigen.

Als behördliche Empfehlung ist auch der Rat von geöffneten Einrichtungen zur Kinderbetreuung an Eltern zu verstehen, aus Gründen des Infektionsschutzes ihre Kinder bitte zu Hause zu betreuen. Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Die Neuregelung in § 45 Abs. 2a SGB V hat auch Auswirkungen auf die Absätze 3 und 5 des § 45 SGB V, die Ansprüche auf unbezahlte Freistellung der Beschäftigten von der Arbeitsleistung betreffen. Die betreffenden Freistellungszeiträume verlängern sich dementsprechend.

Für die Zeit des Bezugs von Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V ruht für beide Elternteile der Anspruch nach § 56 Abs. 1a IfSG, so dass für denselben Zeitraum zusätzlich zum Bezug von Kinderkrankengeld im Rahmen der Betreuung wegen der COVID-19-Pandemie weder für das dem Kinderkrankengeldbezug zugrundeliegende Kind noch für ein anderes aus den in Abs. 2a genannten Gründen betreuungsbedürftiges Kind eine Entschädigungsleistung nach § 56 Abs. 1a IfSG beansprucht werden kann. Da in § 45 Abs. 2b SGB V explizit kein Vorrang-Verhältnis, sondern nur ein Ausschluss-Verhältnis zwischen den beiden gesetzlichen Anspruchsgrundlagen geregelt wurde, bleibt es den Beschäftigten überlassen, welchen Anspruch sie wählen.

2.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Der Beschluss der Bundeskanzlerin mit den Ministerpräsidenten vom 5. Januar 2021, wonach zusätzlich zehn Tage pro Elternteil (20 zusätzliche Tage für Alleinerziehende) als Kinderkrankengeld gewährt werden und der Anspruch für die Betreuung des Kindes im Fall der Schließung der Schule oder Betreuungseinrichtung gelten soll, wird durch eine Änderung von § 21 der Sonderurlaubsverordnung umgesetzt. Bis zum Inkrafttreten der Änderung der Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) erfolgt mit diesem Rundschreiben eine sogenannte Vorgriffsregelung.

Im Einzelnen gilt ab dem 5. Januar 2021 folgende Regelung:

a) Beamtinnen und Beamten ist für das Kalenderjahr 2021 unter den Voraussetzungen von § 21 Abs. 1 Nummer 4 SUrlV zusätzlicher Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung längstens für weitere zehn Arbeitstage, für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte längstens für weitere 20 Arbeitstage, zu gewähren. Dies gilt auch für die Fälle des § 21 Abs. 2 SUrlV.

b) Dieser zusätzliche Anspruch besteht bei mehreren Kindern für nicht mehr als 22,5 Arbeitstage, für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte für nicht mehr als 45 Arbeitstage. Diese Höchstgrenze entspricht im Verhältnis der Höchstgrenze nach § 45 Abs. 2a Satz 2 SGB V

und wirkt sich erst ab dem dritten Kind aus. Ab drei Kindern erhalten Beamtinnen und Beamte damit für das Kalenderjahr 2021 höchstens weitere 22,5 Arbeitstage zusätzlich zu dem daneben bestehenden Anspruch nach § 21 Abs. 1 Nummer 4 (ggf. i. V. mit Abs. 2) SUrlV.

c) Der Anspruch nach § 21 Abs. 1 Nummer 4 SUrlV und der unter Punkt a) genannte Anspruch bestehen für das Kalenderjahr 2021 auch in den in § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V normierten pandemiebedingten Betreuungsfällen von Kindern, die nicht erkrankt sind (s. o. abschließende Aufzählung unter Pkt. 2). Die Ausführungen zu den auf geeignete Weise zu führenden Nachweisen nach § 45 Abs. 2a Satz 4 SGB V gelten für den Beamtenbereich im übertragenen Sinn entsprechend, d. h., die Dienststellen können die Vorlage von Nachweisen verlangen.

Ergänzende Erläuterungen:

Für die Zeit der Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach § 21 Abs. 1 Nummer 4 SUrlV und nach Punkt a) jeweils in Verbindung mit den in § 45 Abs. 2a Satz 3 SGB V normierten pandemiebedingten Betreuungsfällen ruht für beide Elternteile die Möglichkeit zur Inanspruchnahme von Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 SUrlV zur entsprechenden Anwendung des § 56 Abs. 1a IfSG im Beamtenbereich. Da kein Vorrang-Verhältnis, sondern nur ein Ausschluss-Verhältnis zwischen den beiden Anspruchsgrundlagen geregelt wird, bleibt es den Beamtinnen und Beamten überlassen, welchen Anspruch sie wählen.

Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Als behördliche Empfehlung ist auch der Rat von geöffneten Einrichtungen zur Kinderbetreuung an Eltern zu verstehen, aus Gründen des Infektionsschutzes ihre Kinder bitte zu Hause zu betreuen.

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

2.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

2.2.1 Gesetzlicher Anspruch auf Kinderkrankengeld

Für Tarifbeschäftigte, die als Versicherte Anspruch auf Krankengeld haben und deren Kinder gesetzlich krankenversichert sind (z. B. Familienversicherung gem. § 10 SGB V), gilt der Anspruch nach § 45 SGB V originär. Danach gewährt § 45 SGB V Versicherten für im Haushalt lebende, unterhaltsberechtigte Kinder unter zwölf Jahren oder Kinder, die behindert und auf Hilfe angewiesen sind, einen Freistellungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Während dieser Zeit greift § 45 SGB V unmittelbar und der Entgeltanspruch gegenüber dem Arbeitgeber entfällt. Die gesetzliche Krankenkasse zahlt dann Kinderkrankengeld. Das gesetzliche Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V für die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes 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 Gemeinsamem 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).

2.2.2 Tariflicher Anspruch auf bezahlte Freistellung

Der tarifliche Anspruch gem. § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD auf bezahlte Freistellung greift nur für Tarifbeschäftigte, die im laufenden Kalenderjahr keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V haben oder hatten. Für diese Beschäftigten 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 Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen im Rahmen einer übertariflichen Regelung jedoch damit einverstanden erklärt, dass Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstage 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:

Den vorgenannten Tarifbeschäftigten können für die Fälle unter Pkt. 2. für das Jahr 2021 für jedes Kind zusätzlich zu dem tariflichen Anspruch von vier Tagen bezahlter Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD bis zu zehn weitere Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts, alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für jedes Kind bis zu 20 weitere Arbeitstage gewährt werden.

Bei mehreren Kindern besteht dieser pandemiebedingte zusätzliche Anspruch – wie im Beamtenbereich - für nicht mehr als 22,5 Arbeitstage und bei alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für nicht mehr als 45 Arbeitstage. Der daneben für jedes Kind bestehende Anspruch nach § 29 Abs. 1 Satz 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD i. V. m. dem o. g. Rundschreiben vom 25. August 2008 wird durch die vorstehende Jahreshöchstgrenze nicht betroffen.

Im Rahmen dieser übertariflichen Maßnahme ist es 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.

3. 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 Sozialge-

setzbuches (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.

3.1. 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 (SUrlV) 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 SUrlV (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 SUrlV gewährter Sonderurlaub wird auf Sonderurlaub, der nach der obigen Regelung gewährt wird, angerechnet.

Durch die Einfügung des § 21 Abs. 1 Nr. 6a SUrlV 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. Bundesbeamtengesetz (BBG) fort.

3.2 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.

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