



Bundesministerium des Innern und für 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)

Alt-Moabit 140

10557 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: Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer
Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemi-
schen Lage von nationaler Tragweite

Bezug: Rundschreiben vom 16. März 2020, Az. D2-30106/24#3,
D5-31002/17#9
Rundschreiben vom 24. November 2021, Az. D5-31001/7#49,
D2-30106/28#4

D5-31001/7#50, D2-30106/28#4

Berlin, 22. Dezember 2021

Seite 1 von 17

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“) die Umsetzung beamtenrechtlicher Vorschriften durch Änderung der SUrlV (Vorgriffregelungen betreffend Umsetzung pandemiebedingter Vorschriften aus dem Pflegezeitgesetz sowie Bezug Kinderkrankengeld nach Fünftem Buch Sozialgesetzbuch) 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 (BGBI. 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 S. 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 Rundschreiben vom 21. Dezember 2020 („Corona VI“) umgesetzt.

Mit dem Gesetz 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 (BGBI. I S. 2) sind die das Kinderkrankengeld betreffenden Änderungen des § 45 Fünftes Buch Sozialgesetzbuch (SGB V) rückwirkend zum 5. Januar 2021 in Kraft getreten. 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 nach seinem 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. Diese Änderungen wurden mit dem Rundschreiben vom 22. Januar 2021 („Corona VII“) umgesetzt.

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.

Mit dem Gesetz zur Fortgeltung der die epidemische Lage von nationaler Tragweite betreffenden Regelungen vom 30. März 2021 (BGBl. I, S. 370) wurde die Regelung des § 56 Abs. 1a IfSG an die Feststellung einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite durch den Deutschen Bundestag geknüpft und der Tatbestand erweitert. Überdies wurden die Regelungen betreffend die Sicherstellung der Pflege und Betreuung von pflegebedürftigen Angehörigen nach dem PflegeZG bis zum 30. Juni 2021 angepasst. Des Weiteren wurde in § 56 Abs. 2 S. 5 IfSG geregelt, dass der Anspruch während eines laufenden Jahres der Dauer der vom Deutschen Bundestag festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite in Anspruch genommen werden kann. Diese Änderungen wurden mit dem Rundschreiben vom 30. März 2021 („Corona VIII“) umgesetzt.

Mit Inkrafttreten des Vierten Gesetzes zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 23. April 2021 (BGBl. I, S. 802) wurde der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach § 45 Abs. 2a SGB V erweitert. Die erneute Ausdehnung des zeitlichen Leistungszeitraumes wurde (weiterhin) auf das Jahr 2021 begrenzt. Zudem wurde die bisherige Tatbestandsvoraussetzung „von der zuständigen Behörde“ gestrichen, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung 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. Diese Änderungen wurden mit dem Bezugsrundschreiben vom 30. April 2021 („Corona IX“) umgesetzt.

Mit dem Zweiten Gesetz zu Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze vom 28. Mai 2021 (BGBl. I, S. 1174) wurde die bisherige Tatbestandsvoraussetzung in § 56 Abs. 1a IfSG „von der zuständigen Behörde“ gestrichen, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung 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. Die Änderungen in § 56 Abs. 1a IfSG sind rückwirkend zum 23. April 2021 in Kraft getreten. Zudem wurde in der 234. Sitzung des Bundestages am 11. Juni 2021 das Fortbestehen der epidemischen Lage von nationaler Tragweite festgestellt.

Mit Inkrafttreten des Kitafinanzhilfenänderungsgesetzes zum 30. Juni 2021 (BGBl. I, S. 2020) wurde § 9 PflegeZG (nochmals) mit Wirkung zum 30. Juni 2021 dahingehend angepasst, dass in Fällen, in denen für nahe Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, das Recht von bis zu 20 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben bis zum 31. Dezember 2021 verlängert wird. Diese Änderungen wurden mit dem Bezugsrundschreiben vom 2. Juli 2021 („Corona X“) umgesetzt.

Am 25. August 2021 hat der Deutsche Bundestag die epidemische Lage von nationaler Tragweite erneut festgestellt und das Bestehen damit um maximal drei weitere Monate verlängert. Die Anpassung wurde mit dem Bezugsrundschreiben vom 7. September 2021 („Corona XI“) umgesetzt.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (BGBl. I, S. 4906) am 24. November 2021 wurde u. a. das Infektionsschutzgesetz dahingehend angepasst, dass der Anspruch auf Entschädigung nach § 56 Abs. 1a IfSG für die dort genannten Fälle

zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) unabhängig von der Feststellung des Bestehens der epidemischen Lage von nationaler Tragweite bis zum Ablauf des 19. März 2022 fortbesteht. Die Anpassung wurde mit dem Bezugsrundsreiben vom 24. November 2021 („Corona XII“) umgesetzt.

Durch das Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite (BGBl. I, S. 4906) wurden u. a. § 45 Abs. 2a SGB V und § 9 PflegeZG geändert. Zum 1. Januar 2022 wird § 45 Abs. 2a SGB V dahingehend angepasst, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2022 für jedes Kind einen Anspruch auf Krankengeld für längstens 30 Arbeitstage (für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage) haben, wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist. Darüber hinaus besteht der Anspruch befristet bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch dann, wenn Maßnahmen in Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten nach dem IfSG getroffen werden. Der Anspruch auf Arbeitsbefreiung nach § 9 PflegeZG wird zeitlich bis zum 31. März 2022 verlängert.

Das Bezugsrundsreiben vom 24. November 2021 (Az. D5-31001/7#49, D2-30106/28#4) wird aufgehoben und durch dieses ersetzt.

Neuerungen werden in der vorliegenden Fassung 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

Sofern der Deutsche Bundestag nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG eine epidemische Lage von nationaler Tragweite festgestellt hat, besteht nach § 56 Abs. 1a IfSG 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 erwerbstätiger Person.

Nach § 56 Abs. 2 S. 5 IfSG besteht der Anspruch auf Entschädigung pro erwerbstätige Person für die Dauer der vom Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite pro Jahr. Laut der Gesetzesbegründung begann der Jahreszeitraum mit der erstmaligen Feststellung des Deutschen Bundestages nach § 5 Abs. 1 S. 1 IfSG zum 28. März 2020. Dieser Zeitraum begann zuletzt mit erneuter Feststellung des Fortbestehens der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 28. März 2021 neu zu laufen.

Da der Bundestag die epidemische Lage nunmehr nicht erneut festgestellt hat, liegen die Voraussetzungen des Entschädigungsanspruchs nach § 56 Abs. 1 a S. 1 IfSG mit Ablauf des 25. November 2021 nicht mehr vor. Der Gesetzgeber hat jedoch mit dem Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite, das am 24. November 2021 in Kraft getreten ist, in § 56 Abs. 1a S. 5 IfSG eine Übergangsregelung normiert. Danach besteht der Entschädigungsanspruch des § 56 Abs. 1a IfSG wegen COVID-19-spezifischer Maßnahmen zeitlich befristet bis zum 19. März 2022 auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Abs. 1 Satz 1 IfSG festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite. Mit der Übergangsregelung bis zum 19. März 2022 beginnt kein neuer Jahreszeitraum zu laufen.

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 BMI seine Zustimmung nach § 22 Abs. 2 SUrlV und
- ist das BMI im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen (BMF) einverstanden

mit dem folgenden Vorgehen:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung pro Jahreszeitraum (s. o.) befristet bis zum Ablauf des 19. März 2022 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 Verdienstaussfällen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des § 56 Abs. 1a IfSG entstehen, pro Jahreszeitraum (s. o.) befristet bis zum 19. März 2022 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 Verdienstaussfälle 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 Verdienstaussfalls für 50 Arbeitstage.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die Anzahl der Freistellungstage aus der folgenden Anwendungstabelle¹.

Anwendungstabelle						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/ Sonderurlaubstage	41	34	27	21	14	7

Für Alleinerziehende gilt: Diesen kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung pro Jahreszeitraum (s. o.) 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:

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 resultieren aus dieser Aufrundung; es ist daher nicht möglich, die Werte „einfach zu verdoppeln“.

Anwendungstabelle für Alleinerziehende						
Arbeitstage je Woche	6	5	4	3	2	1
Freistellungstage/ Sonderurlaubstage	81	67	54	41	27	14

Voraussetzungen:

Der Anspruch besteht, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung 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 Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind die Einrichtung nicht besucht, weil eine behördliche Empfehlung vorliegt, vom Besuch einer Einrichtung zur Betreuung von Kindern, einer Schule oder einer Einrichtung für Menschen mit Behinderungen abzusehen und
- die Schließung der vorgenannten Einrichtungen nicht ohnehin wegen der Schul- oder Betriebsferien bzw. innerhalb der geplanten Schließzeiten erfolgt und
- das zu betreuende Kind der oder des Beschäftigten unter zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und
- eine zumutbare Betreuung des Kindes ansonsten nicht sichergestellt werden kann.

Der Anspruch besteht im Gewährungszeitraum ab dem 1. April 2021 unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

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 Annahmenden 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 8. Juni 2021 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.

Auf das gesonderte Rundschreiben zum Umgang mit Erstattungsansprüchen nach § 56 Abs. 5 S. 2 sowie § 57 Abs. 1 S. 4 und Abs. 2 S. 1 ggf. i. V. m. Abs. 6 IfSG im Tarifbereich vom 25. Februar 2021 weise ich hin (D5-31002/17#11).

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

Der Gesetzgeber hatte zeitlich begrenzt auf das Kalenderjahr 2021 den Leistungszeitraum für die Zahlung von Kinderkrankengeld ausgedehnt. Die bereits ebenfalls seit dem 5. Januar 2021 geltende und durch das Rundschreiben vom 22. Januar 2021 („Corona VII“) bekannt gegebene Änderung des § 45 SGB V wurde durch das Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite für das Kalenderjahr 2021 nochmals erweitert.

Für das Jahr 2021 gilt:

In § 45 Abs. 2a SGB V wurde dazu rückwirkend zum 5. Januar 2021 der Anspruch auf Kinderkrankengeld nach Abs. 1 abweichend von Abs. 2 für das Jahr 2021 erweitert. Nach § 45 Abs. 2a S. 1 SGB V besteht für das Jahr 2021 für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage (*statt ursprünglich 10 Arbeitstage*) und für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage (*statt ursprünglich 20 Arbeitstage*) ein Anspruch auf Kinderkrankengeld. Der Anspruch besteht für Versicherte nach § 45 Abs. 2a S. 2 SGB V für nicht mehr als 65 Arbeitstage (*statt ursprünglich 25 Arbeitstage*), für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage (*statt ursprünglich 50 Arbeitstage*). Der Anspruch besteht auch dann, wenn Betreuungs- oder Behinderteneinrichtungen aufgrund von Maßnahmen nach dem Infektionsschutzgesetz nicht zur Verfügung stehen (s. u.).

Für das Jahr 2022 gilt:

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 24. November 2021 wurde § 45 Abs. 2a SGB V dahingehend geändert, dass sozialversicherungspflichtig Beschäftigte für das Jahr 2022 für jedes Kind einen Anspruch auf Krankengeld für längstens 30 Arbeitstage (für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage) haben, wenn ein Betreuungsbedarf besteht, weil ein Kind unter 12 Jahren erkrankt ist.

Darüber hinaus besteht der Anspruch bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung 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 Präsenzpflcht 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 Präsenzpflcht 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 S. 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.

Ab dem 20. März 2022 können die nicht in Anspruch genommenen Freistellungstage nur noch im Falle der Erkrankung des Kindes genutzt werden.

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

2.1.1 Kalenderjahr 2021

Die Änderung des § 45 Abs. 2a SGB V für das Jahr 2021, wonach je Elternteil zusätzlich 20 Arbeitstage (40 zusätzliche Arbeitstage für Alleinerziehende) Kinderkrankengeld gewährt werden und der Anspruch auch für die Betreuung des Kindes im Fall der Schließung der Schule oder der Betreuungseinrichtung gelten soll, ist durch eine Änderung des § 21 der Sonderurlaubsverordnung umgesetzt worden (Artikel 1 Nr. 2 der Ersten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung vom 3. Juni 2021, BGBl. I, S. 1367).

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 Nr. 4 SUrlV zusätzlicher Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung längstens für weitere 20 Arbeitstage, für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte längstens für weitere 40 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 43 Arbeitstage, für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte für nicht mehr als 86 Arbeitstage. Diese Höchstgrenze entspricht im Verhältnis der Höchstgrenze des § 45 Abs. 2a S. 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 43 Arbeitstage bzw. 86 Arbeitstage für alleinerziehende Beamtinnen und Beamte zusätzlich zu dem daneben bestehenden Anspruch nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 (ggf. i. V. mit Abs. 2) SUrlV.
- c) Der Anspruch nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV und der unter Punkt a) genannte Anspruch bestehen für das Kalenderjahr 2021 auch in den in § 45 Abs. 2a S. 3 SGB V normierten pandemiebedingten Betreuungsfällen von Kindern, die nicht erkrankt sind (siehe oben abschließende Aufzählung unter Pkt. 2). Die Ausführungen zu den auf geeignete Weise zu führenden Nachweisen nach § 45 Abs. 2a S. 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 Nr. 4 SUrlV und nach Punkt a) jeweils in Verbindung mit den in § 45 Abs. 2a S. 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.

2.1.2 Kalenderjahr 2022

Mit der Zweiten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung, die am 1. Januar 2022 in Kraft treten soll, werden nach § 21 Abs. 2 der Sonderurlaubsverordnung die Absätze 2a bis 2c eingefügt. Damit erfolgt die Übertragung des Regelungsgehalts des § 45 Abs. 2a des Fünften Buches Sozialgesetzbuch auf Beamtinnen und Beamte des Bundes sowie Richterinnen und Richter des Bundes.

In Fällen der Erkrankung eines Kindes, das noch nicht zwölf Jahre alt oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, besteht für das Jahr 2022 unter den Voraussetzungen des § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 24 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für 2022 ein Anspruch von insgesamt bis zu 44 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 1 SUrlV). Sind die Voraussetzungen des § 21 Abs. 2 SUrlV gegeben (Dienstbezüge oder Anwärterbezüge überschreiten nicht die Jahresarbeitsentgeltgrenze nach § 6 Abs. 6 des Fünften Buches Sozialgesetzbuch), besteht für 2022 in Fällen der Erkrankung eines Kindes ein Anspruch auf Sonderurlaub unter Fortzahlung der Besoldung von insgesamt bis zu 28 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV); für Alleinerziehende besteht für das Kalenderjahr ein Anspruch von insgesamt bis zu 48 Arbeitstagen (§ 21 Abs. 1 Nr. 4 i. V. m. § 21 Abs. 2 i. V. m. § 21 Abs. 2a Nr. 2 SUrlV).

Zu beachten sind die in § 21 Abs. 2a SUrlV geregelten Höchstgrenzen, die sich erst ab dem dritten Kind auswirken. Die Höchstgrenzen beziehen sich ausschließlich auf die zusätzlich gewährten Sonderurlaubstage (und nicht auf die Sonderurlaubstage nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 ggf. i. V. m. § 21 Abs. 2 SUrlV).

Nach § 21 Abs. 2b SUrlV können die Sonderurlaubstage nach § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV auch in Verbindung mit § 21 Abs. 2, Abs. 2a SUrlV bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch dann in Anspruch genommen werden, wenn die Beamtin oder der Beamte ihr oder sein Kind, das noch nicht zwölf Jahre alt ist oder das behindert und auf Hilfe angewiesen ist, betreut, weil

- zur Verhinderung der Verbreitung von Infektionen oder übertragbaren Krankheiten die Schule des Kindes, die Einrichtung zur Betreuung des Kindes oder die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen auf Grund des Infektionsschutzgesetzes vorübergehend geschlossen worden ist,
- das Betreten der Schule des Kindes, der Einrichtung zur Betreuung des Kindes oder der Einrichtung für Menschen mit Behinderungen – auch auf Grund einer Absonderung – untersagt worden ist,

- Schul- oder Betriebsferien von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordnet oder verlängert worden sind,
- die Präsenzpflcht in der Schule des Kindes aufgehoben worden ist,
- der Zugang zu einem Angebot der Kinderbetreuung eingeschränkt worden ist oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Schule, die Einrichtung zur Betreuung des Kindes oder die Einrichtung für Menschen mit Behinderungen nicht besucht.

Die Dienststelle kann die Vorlage einer Bescheinigung der Schule oder der Einrichtung verlangen.

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.

Für die Zeit, in der ein Elternteil Sonderurlaub nach § 21 Abs.1 Nr. 4 SUrlV, auch in Verbindung mit § 21 Abs. 2, 2b SUrlV in Anspruch nimmt, ruht für beide Elternteile die Möglichkeit, aus demselben Grund Sonderurlaub nach § 22 Abs. 2 in Anspruch zu nehmen, vgl. § 21 Abs. 2c SUrlV.

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, unterhaltsberechtignte 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 2002 - 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).

2.2.2 Tariflicher Anspruch auf bezahlte Freistellung

Der tarifliche Anspruch gem. § 29 Abs. 1 S. 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 BMI hat sich im Einvernehmen mit dem BMF 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).

Für das Jahr 2021 gilt:

Aufgrund der besonderen Pandemiesituation erteilt das BMI im Einvernehmen mit dem BMF 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 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD bis zu 20 weitere Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts (also insgesamt 24 Arbeitstage), alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für jedes Kind bis zu 40 weitere Arbeitstage (also insgesamt 44 Arbeitstage), gewährt werden.

Bei mehreren Kindern besteht dieser pandemiebedingte zusätzliche Anspruch – wie im Beamtenbereich - für nicht mehr als 43 Arbeitstage und bei alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für nicht mehr als 86 Arbeitstage. Der daneben für jedes Kind bestehende Anspruch nach § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD i. V. m. dem o. g. Rundschreiben vom 25. August 2008 ist durch vorstehende Jahreshöchstgrenze nicht betroffen.

Für das Jahr 2022 gilt:

Aufgrund der besonderen Pandemiesituation erteilt das BMI im Einvernehmen mit dem BMF sein Einverständnis mit dem folgenden Vorgehen:

Den vorgenannten Tarifbeschäftigten können für das Jahr 2022 für jedes Kind zusätzlich zu dem tariflichen Anspruch von vier Tagen bezahlter Arbeitsbefreiung nach § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD bis zu 20 weitere Arbeitstage unter Fortzahlung des Entgelts (also insgesamt 24 Arbeitstage), alleinerziehenden Tarifbeschäftigten für jedes Kind bis zu 40 weitere Arbeitstage (also insgesamt 44 Arbeitstage), gewährt werden.

Dieser übertarifliche Anspruch besteht zudem bis zum Ablauf des 19. März 2022 auch dann, wenn Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderung 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 Präsenzpflcht in einer Schule aufgehoben wird oder

- der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
- das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

Ab dem 20. März 2022 können die nicht in Anspruch genommenen Arbeitsbefreiungstage nur noch im Falle der Erkrankung des Kindes genutzt werden. Der Anspruch besteht (nur) insgesamt für das Jahr 2022.

Bei mehreren Kindern gelten die Ausführungen für den Zeitraum 2021 entsprechend.

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 Sozialgesetzbuches (SGB XI) ein Anspruch auf Pflegeunterstützungsgeld von bis zu 20 Arbeitstagen besteht, wenn die akute Pflegesituation auf Grund der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist.

Mit Inkrafttreten des Gesetzes zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und weiterer Gesetze anlässlich der Aufhebung der Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite am 24. November 2021 wurde § 9 PflegeZG (nochmals) dahingehend angepasst, dass in Fällen, in denen für nahe Angehörige in akuten Pflegesituationen die Pflege sichergestellt oder organisiert werden muss, das Recht von bis zu 20 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben bis zum 31. März 2022 verlängert wird.

3.1. Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Mit Artikel 1 Nr. 2 der Ersten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung vom 3. Juni 2021, BGBl. I, S. 1367, wurde die Regelung des § 9 PflegeZG durch Einfügung eines § 21 Abs. 1 Nr. 6a SUrlV für die Beamtinnen und Beamte des Bundes umgesetzt. Die mit dem Kitafinanzhilfenänderungsgesetz erfolgte Verlängerung des Anspruchszeitraumes bis zum 31. Dezember 2021 wurde mit Artikel 7 der Verordnung zur Fortentwicklung laubahnrechtlicher und weiterer dienstrechtlicher Vorschriften vom 16. August 2021 (BGBl. I, S. 3582) in die Sonderurlaubsverordnung übertragen. Mit der Zweiten Verordnung zur Änderung der Sonderurlaubsverordnung, deren Inkrafttreten zum 1. Januar 2022 geplant ist, wird § 21 Abs. 1 Nr. 6a SUrlV bis zum 31. März 2022 erneut verlängert.

Gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 6a SUrlV ist unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen befristet bis zum 31. März 2022 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 Vorgriffregelung 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.

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 BMF mit dem folgenden Vorgehen:

Tarifbeschäftigten kann ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2022 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 2022, 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. Leist

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.