



## Sonderregelungen zur Kinderbetreuung/Pflege während der Corona-Pandemie (COVID-19) I



### Allgemeines

Das Bundesministerium des Innern und für Heimat hat zuletzt mit Rundschreiben vom 30. September 2022 (Az. D5-31001/7#55, D2-30106/28#4) Regelungen zu Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung bei Kinderbetreuung/Pflege während der Corona-Pandemie (COVID-19) erlassen.

Danach bestehen die nachfolgenden Ansprüche auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge/ des Entgelts für Beamtinnen, Beamte, Soldatinnen, Soldaten und Tarifbeschäftigte.

Hierbei handelt es sich lediglich um eine Zusammenfassung der wesentlichen Erkenntnisse.

Für die vollständigen Regelungen verweise ich auf das entsprechende Rundschreiben. Dieses enthält u. a. auch die Voraussetzungen für Ansprüche auf Sonderurlaub/ Arbeitsbefreiung unter Wegfall der Besoldung/ des Entgelts und die Anwendungstabellen für die Berechnung der Freistellungs-/Sonderurlaubstage bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Arbeitszeitverteilung.

Es können grds. auch halbe Freistellungs-/Sonderurlaubstage gewährt werden.

**Ansprechpartner für Ihren Anspruch auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung ist Ihre Beschäftigungsdienststelle bzw. Ihre Personal bearbeitende Dienststelle.**

### **1. Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung zur Kinderbetreuung aufgrund des Entschädigungsanspruch gemäß § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz läuft zum 23. September 2022 aus**

Das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personen-gruppen vor COVID-19 sieht keine Verlängerung des § 56 Abs. 1a IfSG vor. Daher endet der Anspruch mit Ablauf des 23. September 2022.

Zuvor konnte aufgrund bzw. in entsprechender Anwendung dieser Rechtsgrundlage in Verbindung mit § 22 Abs. 2 SUrlV/ § 21 TVöD im maßgeblichen Jahreszeitraum vom 28. März 2022 bis zum 23. September 2022 Arbeitsbefreiung von bis zu 34 Arbeitstagen (Alleinerziehende: 67) bei einer Fünf-Tage-Woche gewährt werden.



## Sonderregelungen zur Kinderbetreuung/Pflege während der Corona-Pandemie (COVID-19) II



### 2. Kind-Krank-Tage 2022 und 2023 aufgrund der Änderungen zum Kinderkrankengeld gemäß § 45 Absatz 2a SGB V

Grds. haben Beamtinnen/Beamte und Soldatinnen/Soldaten gemäß § 21 Abs. 1 Nr. 4 SUrlV einen Anspruch auf Sonderurlaub bei ärztlich bescheinigter Erkrankung und bei ärztlicher 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.

Tarifbeschäftigte haben gemäß § 29 Abs. 1 S. 1 Buchst. e Doppelbuchst. bb TVöD einen Anspruch auf Arbeitsbefreiung bei schwerer Erkrankung eines Kindes, das das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat, wenn im laufenden Kalenderjahr kein Anspruch nach § 45 SGB V besteht oder bestanden hat.

#### Für das Jahr 2022 und 2023 gilt darüber hinaus:

Die Höhe des Anspruchs auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung wird für das Jahr 2022 und das Jahr 2023 um jeweils 20 Arbeitstage pro Kind erhöht.

Vom 24. September 2022 bis zum Ablauf des 7. April 2023 besteht der o.g. Anspruch auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unabhängig davon, ob das Kind der/des Beschäftigten erkrankt ist, zusätzlich 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 Präsenzplicht in einer Schule aufgehoben wird oder
  - der Zugang zum Kinderbetreuungsangebot eingeschränkt wird oder
  - das Kind auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtung nicht besucht.

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.

Ab dem 8. April 2023 gilt der Anspruch nur noch bei Erkrankung eines Kindes (s. originäre Voraussetzungen).

Die Höhe der Kind-Krank-Tage ist für die einzelnen Beschäftigungsgruppen im Folgenden tabellarisch zusammengefasst:

#### Beamtinnen/Beamte und Soldatinnen/Soldaten

	je Kind*	je Kind* (unter Jahresarbeitsentgeltgrenze)
grundsätzlich	4 AT	8 AT (AE: 15 AT)
zusätzlich im Jahr 2022	20 AT (AE: 40 AT)	20 AT (AE: 40 AT)
Gesamt 2022	24 AT (AE: 44 AT)	28 AT (AE: 55 AT)

#### Tarifbeschäftigte

	je Kind*	je Kind* (unter Jahresarbeitsentgeltgrenze)
grundsätzlich	4 AT	10 AT (AE: 20 AT)
zusätzlich im Jahr 2022	20 AT (AE: 40 AT)	20 AT (AE: 40 AT)
Gesamt 2022	24 AT (AE: 44 AT)	30 AT (AE: 60 AT)

\*Hinweis: Bei mehreren Kindern gelten Höchstgrenzen, die sich aber erst ab 3 Kindern auswirken.  
AT = Arbeitstage  
AE = alleinerziehend



## Sonderregelungen zur Kinderbetreuung/Pflege während der Corona-Pandemie (COVID-19) III



### 3. Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung zur Pflege gemäß § 9 PflegeZG

Unter den nachfolgenden Voraussetzungen besteht ein Anspruch auf Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung in Höhe von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bis zum 30. April 2023.

#### a) Beamtinnen/Beamte und Soldatinnen/Soldaten (§ 21 Abs. 1 Nr. 6a SUrlV)

- Vorliegen einer akut auftretenden Pflegesituation eines pflegebedürftigen Angehörigen im Sinne des § 7 Abs. 3 PflegeZG aufgrund 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.

Dass die Pflegesituation wegen der COVID-19-Pandemie aufgetreten ist, wird bis zum 30. April 2023 vermutet.

Der Anspruch besteht insgesamt vom 29. Oktober 2020 bis zum 30. April 2023.

#### b) Tarifbeschäftigte (§ 21 TVöD)

- 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 sind vorrangig abzubauen.

Der Anspruch besteht insgesamt vom 10. April 2020 bis zum 30. April 2023.

Darüber hinaus und bei Ausfall der ambulanten Pflege kommen für Tarifbeschäftigte die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG und, befristet bis zum 30. April 2023, die Regelungen des § 9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.