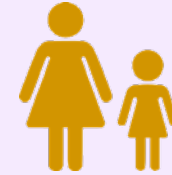




## Sonderregelungen zur Kinderbetreuung/Pflege während der Corona-Pandemie (COVID-19) I



### Allgemeines

Das Bundesministerium des Innern und für Heimat hat zuletzt mit Rundschreiben vom 29. März 2022 (Az. D5-31001/7#52, 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.

Zwischen den Ansprüchen nach Nr. 1 und Nr. 2 besteht ein Ausschluss-Verhältnis, d.h. für den selben Zeitraum kann nur einer der beiden Ansprüche geltend gemacht werden. Es bleibt den Beschäftigten überlassen, welchen Anspruch sie wählen.

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

Der Anspruch besteht gemäß § 22 Abs. 2 SUrlV/ § 21 TVöD im maßgeblichen Jahreszeitraum vom 28. März 2022 bis zum 23. September 2022 in Höhe von 34 Arbeitstagen (Alleinerziehende: 67) bei einer Fünf-Tage-Woche,

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 Präsenzpflicht 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.

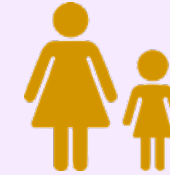
Der Anspruch besteht unabhängig davon, ob der Dienst im Homeoffice erbracht wird bzw. erbracht werden könnte.

Positive Arbeitszeitsalden sind vorrangig abzubauen.

In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 34 Arbeitstagen hinaus Sonderurlaub/Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung der Bezüge/ des Entgelts gewährt werden.



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



### 2. Kind-Krank-Tage 2022 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 gilt darüber hinaus:

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

Bis zum Ablauf des 23. September 2022 besteht der Anspruch 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 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.

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 24. September 2022 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)

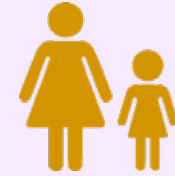
#### Tarifbeschäftigte

	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. Juni 2022.

#### 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. Juni 2022 vermutet.

Der Anspruch besteht insgesamt vom 29. Oktober 2020 bis zum 30. Juni 2022.

#### 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. Juni 2022.

Darüber hinaus und bei Ausfall der ambulanten Pflege kommen für Tarifbeschäftigte die Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG und, befristet bis zum 30. Juni 2022, die Regelungen des § 9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.