

GEMEINSAMES MINISTERIALBLATT

*des Bundesministeriums der Finanzen / des Bundesministeriums des Innern, für Bau und Heimat
des Auswärtigen Amtes / des Bundesministeriums für Wirtschaft und Energie
des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales / des Bundesministeriums der Verteidigung
des Bundesministeriums für Ernährung und Landwirtschaft / des Bundesministeriums für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
des Bundesministeriums für Gesundheit / des Bundesministeriums für Verkehr und digitale Infrastruktur
des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und nukleare Sicherheit / des Bundesministeriums für Bildung und Forschung
des Bundesministeriums für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung
der Beauftragten der Bundesregierung für Kultur und Medien*

HERAUSGEGEBEN VOM BUNDESMINISTERIUM DES INNERN, FÜR BAU UND HEIMAT

72. Jahrgang

ISSN 0939-4729

Berlin, den 2. Februar 2021

Nr. 4

INHALT

Amtlicher Teil Seite

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

D. Öffentlicher Dienst

RdSchr. v. 11.12.20, Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19); Anpassung der Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen 66

RdSchr. v. 12.12.20, Personelle Unterstützung durch den Bund bei der Bekämpfung der andauernden SARS-CoV-2-Pandemie; Maßnahmen zur Umsetzung der Abordnung/Zuweisung von Tarifbeschäftigten des Bundes 71

RdSchr. v. 21.12.20, Regelungen anlässlich aktueller Entwicklungen in Bezug auf das Corona-Virus (COVID-19); Anpassung der Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen sowie der Akutpflege 72

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

RL v. 4.1.21, Richtlinie zur Umsetzung des „Internationalen Jugendfreiwilligendienstes“ vom 20. Dezember 2010 geändert am 17. April 2014, 25. Mai 2018 sowie 29. Mai 2020 zuletzt geändert am 4. Januar 2021 77

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat

D. Öffentlicher Dienst

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

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

Bezug: Rundschreiben vom 16. März 2020, Az. D2-30106/24#3, D5-31002/17#9
Rundschreiben vom 7. April 2020, Az. D2-30106/28#4/, D5-31001/30#5
Rundschreiben vom 20. Juli 2020, Az. D2-30106/28#4, D5-31001/30#6
Rundschreiben vom 11. November 2020, Az. D2-30106/28#4, D5-31001/30#6
D5-31001/30#6, D2-30106/28#4

– RdSchr. d. BMI v. 11.12.2020 – D5-31001/30#6,
D2-30106/28#4 –

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 Absatz 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurden mit Rundschreiben vom 7. April 2020 weitere Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung ab dem 10. April 2020 getroffen.

Mit Rundschreiben vom 20. Juli 2020 wurden Regelungen getroffen, die unter anderem die Novellierung des § 56 Absatz 1a und Absatz 2 Satz 4 IfSG berücksichtigen (vgl. Artikel 5 und 6 Absatz 2 des Corona-Steuerhilfegesetzes vom 19. Juni 2020, BGBl. I S. 1385).

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

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

Mit Rundschreiben vom 11. November 2020 wurden dementsprechend beamtenrechtliche Vorschriften durch Änderung des SUrlV (Vorgriffsregelung) sowie befristet

übertarifliche Anpassung der Regelung zur bezahlten Freistellung bei nicht gesetzlich versicherten Tarifbeschäftigten bzw. bei Tarifbeschäftigten, deren Kinder nicht gem. § 10 SGB V familienversichert sind, vorgenommen.

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

Das im Übrigen inhaltlich unveränderte Bezugsrundschreiben vom 11. November 2020 (Az. D5-31001/30#6, D2-30106/28#4) wird aufgehoben und durch dieses ersetzt.

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 Absatz 3 PflegeZG bei einer Schließung der voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Die Dienststellen können bei ihrer Entscheidung über die Gewährung von bezahltem Sonderurlaub bzw. einer bezahlten Arbeitsbefreiung positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) berücksichtigen und bezahlten Sonderurlaub bzw. eine bezahlte Arbeitsbefreiung für die hier ergänzten Fälle wie auch für die im Rundschreiben aufgeführten Fälle erst dann gewähren, wenn derartige Guthaben abgebaut sind.

B. Regelungen ab dem 10. April 2020 zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung

1. Kita- und Schulschließungen, Schließungen von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und Betretungsverbot aufgrund Absonderung

Nach §56 Absatz 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 Verdienstaufschlags 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 Verdienstaufschläge nach §56 Absatz 1a IfSG mit der nachstehenden Regelung erfüllt.

Hierzu

- erteilt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat seine Zustimmung nach §22 Abs.2 SUrlV und
- ist das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen einverstanden

mit dem folgenden Vorgehen:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach §22 Abs.2 SUrlV von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zur Kompensation von Verdienstaufschlägen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des §56 Absatz 1a IfSG entstehen, ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach §21 TVöD unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden. Damit erfüllt der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschläge nach §56 Absatz 1a IfSG.

Für beide Statusgruppen gilt: Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen zehn Wochen 50 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Besoldung bzw. Vergütung entspricht im Ergebnis einem Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstaufschlags für 50 Arbeitstage.

Bei einer von der Fünf-Tage-Woche abweichenden Verteilung der regelmäßigen Wochenarbeitszeit ergibt sich die An-

zahl 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 Sorgeberechtigte gilt: Diesen kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach §22 Abs.2 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 wird in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“ eine Gemeinschaftseinrichtung (wie Kindertagesstätte, Tagesgroßpflegestelle, Eltern-Kind-Initiative o.ä.), eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen, ein Hort oder eine Schule geschlossen oder deren Betreten, auch aufgrund einer Absonderung, untersagt,
- 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 ent-

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 Abrundung; es ist daher nicht möglich, die Werte „einfach zu verdoppeln“.

spricht 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 Absatz 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 Absatz 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 Kinderbe-

treuung 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 Absatz 5 Satz 2 i. V. m. Absatz 11 Satz 1 IfSG im Tarifbereich.

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

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

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

2.1. Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Die Regelungen werden für die Beamtinnen und Beamten des Bundes durch die Einfügung eines § 21 Abs. 1 Nr. 6a in die Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) umgesetzt. Da mit einem Inkrafttreten der Regelung erst gegen Ende des Jahres zu rechnen und die Regelung bis zum 31. Dezember 2020 befristet ist, erfolgt mit diesem Rundschreiben eine sogenannte Vorgriffsregelung.

Unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen ist ab dem 1. November 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 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 Absatz 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 Vorrangsregelung 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 Absatz 3 PflegeZG in Fällen der tatsächliche 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.

2.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

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

Tarifbeschäftigten kann ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. Dezember 2020 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. Dezember 2020, die Regelungen des §9 PflegeZG in der jeweils aktuell geltenden Fassung in Betracht.

Sofern das Pflegezeitgesetz nach dem aktuellen parlamentarischen Verfahren Änderungen bezüglich der angesprochenen Punkte erfahren wird, wird das Rundschreiben erforderlichenfalls angepasst.

Für Tarifbeschäftigte stehen die Möglichkeiten des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 zur Verfügung, zu dem mit Rundschreiben D5-31007/19#4 vom 20. Dezember 2016 Durchführungshinweise erlassen wurden.

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

Durch die andauernde COVID-19-Pandemie und der in diesem Zusammenhang häufigeren Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes wurde der Leistungszeitraum für die Gewährung des Kinderkrankengeldes für das Kalenderjahr 2020 durch eine Änderung des §45 SGB V dahingehend angepasst, dass gesetzlich Versicherte das Kinderkrankengeld für das Kalenderjahr 2020 für jeweils fünf weitere Arbeitstage und alleinerziehenden Versicherte für jeweils zehn weitere Arbeitstage in Anspruch nehmen können. Mit der zeitlich auf das Jahr 2020 begrenzten Ausdehnung des Leistungszeitraums nach §45 Absatz. 2a SGB V wird der Situation Rechnung getragen, dass die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes im Zusammenhang mit dem Infektionsgeschehen häufiger erforderlich sein kann. Für Tarifbeschäftigte, die gesetzlich krankenversichert oder deren erkrankte Kinder gem. §10 SGB V familienversichert sind, gilt der vorgenannte gesetzliche Anspruch originär.

3.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

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

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

- Vorliegen der Voraussetzungen des §21 Abs.1 Nr.4 SUrlV (ärztlich bescheinigte Erkrankung und ärztliche

Bescheinigung über die Notwendigkeit zur Pflege, Beaufsichtigung oder Betreuung eines Kindes der Beamtin oder des Beamten, das noch nicht zwölf Jahre alt ist oder eines behinderten und auf Hilfe angewiesenen Kindes) und

- die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach §21 Abs.1 Nr.4 SUrlV wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen und wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nach §6 Absatz 6 SGB V liegen die Voraussetzungen des §21 Abs.2 SUrlV nicht vor

oder

- sowohl die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach §21 Abs.1 Nr.4 SUrlV als auch nach §21 Abs.2 SUrlV wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen.

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

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

3.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

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

Für Beschäftigte, die nicht gesetzlich versichert sind oder deren erkrankte Kinder nicht gem. §10 SGB V familienversichert sind, besteht gem. §45 Absatz 5 SGB V im gleichen Umfang lediglich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, der neben den tariflichen Anspruch auf bezahlte Freistellung tritt. Soweit der Arbeitgeber bezahlte Arbeitsbefreiung nach den tariflichen Vorschriften gewährt, erfolgt – bei weiterem Freistellungsbedarf – allerdings eine Anrechnung auf die in

§45 SGB V geregelte Höchstdauer der Freistellung. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat sich im Rahmen einer übertariflichen Regelung jedoch damit einverstanden erklärt, dass Arbeitsbefreiung bis zu vier Arbeitstagen pro Kalenderjahr für jedes Kind gewährt werden kann (siehe Rundschreiben vom 25. August 2008, D5–220 210-2/29).

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

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

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

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

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

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

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

– im Hause –

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Oberste Landesbehörden
für die Regelung des allgemeinen
Beamtenrechts (Verteiler VII)

nur per Mail

GMBI 2021, S. 66

Personelle Unterstützung durch den Bund bei der Bekämpfung der andauernden SARS-CoV-2-Pandemie

hier: Maßnahmen zur Umsetzung der Abordnung/Zuweisung von Tarifbeschäftigten des Bundes

Bezug: BMI-Rundschreiben vom 3. November 2020
(Az. D5-31002/70#1)

– RdSchr. d. BMI v. 12.12.2020 – D5-31002/70#1 –

Mit dem Bezugsrundschreiben vom 3. November 2020 wurden Maßnahmen zur Umsetzung der personellen Unterstützung des öffentlichen Gesundheitsdienstes bei der Kontaktnachverfolgung zur Bekämpfung der andauernden SARS-CoV-2-Pandemie geregelt. Diese Hinweise bedürfen einer Aktualisierung und Erweiterung, insbesondere im Hinblick auf die bevorstehende Impfkampagne.

Die Neufassung beinhaltet folgende Aktualisierungen bzw. Erweiterungen:

- Der Anwendungsbereich wird auf Unterstützungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Impfkampagne zum Schutz vor COVID-19 erweitert.
- Ergänzend aufgenommen wird die Klarstellung, dass für die personelle Unterstützung durch Tarifbeschäftigte des Bundes neben der Abordnung (§ 4 Abs. 1 TVöD) auch das Personalinstrument der Zuweisung (§ 4 Abs. 2 TVöD) in Betracht kommt. Von Bedeutung ist dies z. B., wenn der Öffentliche Gesundheitsdienst oder ein Impfzentrum Teil der Landesverwaltung ist, sodass dort anstatt des TVöD der TV-L Anwendung findet.

Das im Übrigen inhaltlich unveränderte Bezugsrundschreiben wird aufgehoben und durch die vorliegende Neufassung ersetzt.

Länder und Kommunen benötigen zur Bekämpfung der andauernden SARS-CoV-2-Pandemie personelle Unterstützung. Dies betrifft

- zum einen die Unterstützung des Öffentlichen Gesundheitsdienstes bei der Kontaktnachverfolgung sowie
- zum anderen die Unterstützungsmaßnahmen im Zusammenhang mit der Impfkampagne gegen COVID-19 (Aufbau der Impfzentren/-strukturen und Durchführung der Impfkampagne).

Im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen werden mit diesem Rundschreiben für Tarifbeschäftigte bei Abordnungen nach § 4 Abs. 1 TVöD bzw. der Zuweisung nach § 4 Abs. 2 TVöD, die im Rahmen der o. g. Unterstützungsleistungen erfolgen, für die Dauer des Einsatzes die Möglichkeit zur Weiterzahlung von Zulagen geklärt sowie Regelungen zum Erhalt bestehender Eingruppierungen geschaffen.

A. Weitergewährung der Zulagen

Soweit die/der Tarifbeschäftigte bei der abordnenden/zuleisenden Dienststelle Anspruch auf eine Stellenzulage in entsprechender Anwendung besoldungsrechtlicher Vorschriften hat, auf die das Rundschreiben vom 23. Dezember 2019 – D5-31002/68#1 verweist, wird diese für den Zeitraum der Abordnung/Zuweisung in unveränderter Höhe weitergewährt.

Dies gilt unabhängig davon, ob der Anspruch auf gesetzlicher Verweisung beruht (z. B. die sog. Polizeizulage nach

§ 437 Absatz 4 Satz 2 SGB III) oder auf tarifvertraglicher Verweisung (z. B. die sog. Ministerial-, Nachrichtendienst- oder BSI-/ZITIS-Zulage) oder es sich bei dem Anspruch um eine über-/außertarifliche Regelung handelt (z. B. Zulage für Beamte beim Bundeskriminalamt, bei der Bundespolizei und der Zollverwaltung).

Sofern die/der Tarifbeschäftigte in der abordnenden/zuleisenden Dienststelle eine Zulage nach § 14 TVöD wegen vorübergehender Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit erhält, wird auch diese Zulage für die Dauer der Abordnung/Zuweisung bzw. bis zum Ende des Bewilligungszeitraums weitergezahlt. Steht der/dem Tarifbeschäftigten auch in der neuen Tätigkeit eine Zulage nach § 14 TVöD zu, wird nur die höhere der beiden gezahlt.

B. Eingruppierung

Sofern die von der/dem Tarifbeschäftigten während der Zeit der Abordnung/Zuweisung vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet sind, als dies in der abordnenden/zuleisenden Dienststelle zuletzt der Fall war, bleibt sie/er für die Zeit dieser Abordnung/Zuweisung in der bisherigen Entgeltgruppe eingruppiert. Die Stufenlaufzeiten bleiben von der Abordnung/Zuweisung unberührt. Im Falle der vorübergehenden Übertragung einer höherwertigen Tätigkeit während der Abordnung/Zuweisung richtet sich der Anspruch auf eine persönliche Zulage nach § 14 TVöD. Auf die Ausführungen unter Buchst. A. wird verwiesen.

Die Arbeitsvertragsmuster des Bundes sehen die Vereinbarung der Entgeltgruppe vor, in welche die/der Beschäftigte eingruppiert ist. Sofern die/der Tarifbeschäftigte es wünscht oder trotz der Regelungen in diesem Rundschreiben der Bedarf daran gesehen wird, bestehen keine Bedenken gegen die Verwendung der anliegenden Mustervereinbarung.

Oberste Bundesbehörden
Abteilungen Z und B
– im Hause –
nachrichtlich:
Vereinigungen und Verbände

Anlage

Zwischen

der Bundesrepublik Deutschland

vertreten durch [REDACTED] (abordnende Dienststelle)

und

Herrn [REDACTED]

wohnhaft in [REDACTED]

geboren am: [REDACTED]

(Beschäftigter)

wird folgende

Vereinbarung

getroffen:

Sofern die von dem Beschäftigten während der Zeit der mit Verfügung vom [REDACTED] erfolgten Abordnung vorübergehend auszuübenden Tätigkeiten den Tätigkeitsmerkmalen

einer niedrigeren Entgeltgruppe zugeordnet sind als der, in die der Beschäftigte bei der abordnenden Dienststelle eingruppiert ist, bleibt die bisherige Eingruppierung für die Zeit der Abordnung bestehen. Dies gilt auch für den Fall der Verlängerung; bei vorzeitiger Beendigung der Abordnung endet diese Vereinbarung mit dem Ende der Abordnung. Die Stufenlaufzeiten bleiben von der Abordnung unberührt.

.....
(Ort, Datum)

.....
(Arbeitgeber)

.....
(Beschäftigter)

GMBI 2021, S. 71

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

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

Bezug: Rundschreiben vom 16. März 2020, Az. D2-30106/24#3, D5-31002/17#9, Rundschreiben vom 11. Dezember 2020, Az. D5-31001/30#6, D2-30106/28#4

– RdSchr. d. BMI v. 21.12.2020 –
D5-31001/7#39, D2-30106/28#4 –

Aufgrund der flächendeckenden Schließung von Betreuungseinrichtungen im Frühjahr 2020 hat das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat (BMI) mit Rundschreiben vom 16. März 2020 Regelungen für die Gewährung von Sonderurlaub sowie von Arbeitsbefreiung zum Zwecke der Kinderbetreuung getroffen. Diese galten befristet bis zum 9. April 2020. Unter anderem aufgrund der Einführung des § 56 Abs. 1a Infektionsschutzgesetz (IfSG) wurden mit Rundschreiben vom 7. April 2020 weitere Regelungen zur notwendigen Kinderbetreuung bei Kita- und Schulschließungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung ab dem 10. April 2020 getroffen.

Mit Rundschreiben vom 20. Juli 2020 wurden Regelungen getroffen, die unter anderem die Novellierung des § 56 Absatz 1a und Absatz 2 S. 4 IfSG berücksichtigen (vgl. Artikel 5 und 6 Absatz 2 des Corona-Steuerhilfegesetzes vom 19. Juni 2020, BGBl. I S. 1385).

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

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

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

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

Mit dem Gesetz über eine einmalige Sonderzahlung aus Anlass der COVID-19-Pandemie an Besoldungs- und Wehrsoldempfänger (BT-Drs. 19/24839) wurde der Entschädigungsanspruch des § 6 Absatz 1a Satz 1 IfSG erneut erweitert. Dieser erfasst nunmehr auch Schul- oder Betriebsferien, die von der zuständigen Behörde aus Gründen des Infektionsschutzes angeordnet werden bzw. die Aufhebung der Präsenzpflcht in einer Schule. Aufgrund dieser kurzfristigen Erweiterung des Anwendungsbereichs, erfolgt eine ebenfalls kurzfristige Aktualisierung des Rundschreibens.

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

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

A. Ergänzende Klarstellungen zum Rundschreiben vom 16. März 2020 (Az.: D2-30106/24#3, D5-31002/17#9) [unverändert]

Hinsichtlich des Rundschreibens vom 16. März 2020 werden folgende Klarstellungen bzw. Ergänzungen vorgenommen:

Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 der Verordnung über den Sonderurlaub für Bundesbeamtinnen und Bundesbeamte sowie für Richterinnen und Richter des Bundes (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 Schlie-

ßung der voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von „COVID-19“.

Die Möglichkeiten des mobilen Arbeitens sind vorrangig zu nutzen. Die Dienststellen können bei ihrer Entscheidung über die Gewährung von bezahltem Sonderurlaub bzw. einer bezahlten Arbeitsbefreiung positive Arbeitszeitsalden (Mehrarbeit-, Überstunden und Gleitzeitguthaben) berücksichtigen und bezahlten Sonderurlaub bzw. eine bezahlte Arbeitsbefreiung für die hier ergänzten Fälle wie auch für die im Rundschreiben aufgeführten Fälle erst dann gewähren, wenn derartige Guthaben abgebaut sind.

B. Regelungen ab dem 10. April 2020 zur notwendigen Kinderbetreuung bei Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und zur erforderlichen Pflege naher Angehöriger bei Schließung der Pflegeeinrichtung

1. Kita- und Schulschließungen, Schließungen von Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen und Betretungsverbot aufgrund Absonderung

Nach § 56 Absatz 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 Verdienstaufschlags 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 Verdienstaufschläge nach § 56 Absatz 1a IfSG mit der nachstehenden Regelung erfüllt.

Hierzu

- erteilt das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat seine Zustimmung nach § 22 Abs. 2 SUrlV und
 - ist das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen einverstanden
- mit dem folgenden Vorgehen:

Beamtinnen und Beamten kann unter den nachfolgend genannten Voraussetzungen zum Zwecke der Kinderbetreuung ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 Sonderurlaub unter Fortzahlung der Bezüge nach § 22 Abs. 2 SUrlV von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) gewährt werden.

Tarifbeschäftigten kann zur Kompensation von Verdienstaufschlägen, die durch die notwendige Kinderbetreuung im Sinne des § 56 Absatz 1a IfSG entstehen, ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden. Damit erfüllt der Arbeitgeber den Entschädigungsanspruch für Verdienstaufschläge nach § 56 Absatz 1a IfSG.

Für beide Statusgruppen gilt: Basierend auf einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von fünf Tagen entsprechen

zehn Wochen 50 Arbeitstagen. Der Gewährungszeitraum von bis zu 34 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) bei Weiterzahlung der ungekürzten Besoldung bzw. Vergütung entspricht im Ergebnis einem Entschädigungsanspruch in Höhe von 67 Prozent des Verdienstaufschlags für 50 Arbeitstage.

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

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 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 Präsenzpflcht 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.

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“.

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. 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 Absatz 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 Möglich-

keit einer familienbedingten Teilzeit bzw. Beurlaubung (ohne Besoldung) gem. § 92 BBG.

- Zur (Voraus)Leistung einer Entschädigung durch den Arbeitgeber auf Basis des § 56 Absatz 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 Absatz 5 Satz 2 i. V. m. Absatz 11 Satz 1 IfSG im Tarifbereich.

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

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

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

2.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

Die Regelungen werden für die Beamtinnen und Beamten des Bundes durch die Einfügung eines § 21 Abs. 1 Nr. 6a in die Sonderurlaubsverordnung (SUrlV) umgesetzt. Mit die-

sem 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 Absatz 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 Absatz 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.

2.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

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

Tarifbeschäftigten kann ab dem 10. April 2020 befristet bis zum 31. März 2021 eine Arbeitsbefreiung von bis zu 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD unter den im Folgenden dargestellten Voraussetzungen gewährt werden:

- Tatsächliche Schließung einer voll- oder teilstationären Pflegeeinrichtung in Reaktion auf die Ausbreitung von COVID-19,

- eine alternative Betreuung des nahen Angehörigen i. S. d. § 7 Absatz 3 PflegeZG kann ansonsten nicht sichergestellt werden.

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

Die Arbeitsbefreiung muss nicht zusammenhängend genommen werden. Es ist möglich, einzelne Tage in Anspruch zu nehmen. Es können auch halbe Arbeitsbefreiungstage gewährt werden. Ein halber Arbeitsbefreiungstag entspricht der Hälfte der für den jeweiligen Arbeitstag festgesetzten regelmäßigen Arbeitszeit. Sofern die wöchentliche Arbeitszeit anders als auf fünf Arbeitstage verteilt ist, erhöht oder vermindert sich der Anteil entsprechend. In besonderen Härtefällen kann ausnahmsweise über die Grenze von 20 Arbeitstagen (bei einer Fünf-Tage-Woche) hinaus Arbeitsbefreiung unter Fortzahlung des Entgelts nach § 21 TVöD gewährt werden.

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

Für Tarifbeschäftigte stehen die Möglichkeiten des Gesetzes zur besseren Vereinbarkeit von Familie, Pflege und Beruf vom 23. Dezember 2014 zur Verfügung, zu dem mit Rundschreiben D5-31007/19#4 vom 20. Dezember 2016 Durchführungshinweise erlassen wurden.

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

Durch die andauernde COVID-19-Pandemie und der in diesem Zusammenhang häufigeren Inanspruchnahme des Kinderkrankengeldes wurde der Leistungszeitraum für die Gewährung des Kinderkrankengeldes für das Kalenderjahr 2020 durch eine Änderung des § 45 SGB V dahingehend angepasst, dass gesetzlich Versicherte das Kinderkrankengeld für das Kalenderjahr 2020 für jeweils fünf weitere Arbeitstage und alleinerziehenden Versicherte für jeweils zehn weitere Arbeitstage in Anspruch nehmen können. Mit der zeitlich auf das Jahr 2020 begrenzten Ausdehnung des Leistungszeitraums nach § 45 Absatz 2a SGB V wird der Situation Rechnung getragen, dass die Betreuung, Beaufsichtigung oder Pflege eines erkrankten Kindes im Zusammenhang mit dem Infektionsgeschehen häufiger erforderlich sein kann. Für Tarifbeschäftigte, die gesetzlich krankenversichert oder deren erkrankte Kinder gem. § 10 SGB V familienversichert sind, gilt der vorgenannte gesetzliche Anspruch originär.

3.1 Regelungen für Beamtinnen und Beamte

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

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

amtinnen und Beamten für jedes Kind bis zu zehn Arbeitstagen zu gewähren:

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

oder

- sowohl die Anzahl an Sonderurlaubstagen nach §21 Abs.1 Nr.4 SUrlV als auch nach §21 Abs.2 SUrlV wurden unterjährig im Kalenderjahr 2020 bereits vollständig in Anspruch genommen.

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

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

3.2 Regelungen für Tarifbeschäftigte

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

Für Beschäftigte, die nicht gesetzlich versichert sind oder deren erkrankte Kinder nicht gem. §10 SGB V familienversichert sind, besteht gem. §45 Absatz 5 SGB V im gleichen Umfang lediglich ein Anspruch auf unbezahlte Freistellung, der neben den tariflichen Anspruch auf bezahlte Freistellung

tritt. Soweit der Arbeitgeber bezahlte Arbeitsbefreiung nach den tariflichen Vorschriften gewährt, erfolgt – bei weiterem Freistellungsbedarf – allerdings eine Anrechnung auf die in §45 SGB V geregelte Höchstdauer der Freistellung. Das Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat hat sich im Rahmen einer 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:

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

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

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

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

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

Oberste Bundesbehörden

Abteilungen Z und B

– im Hause –

nachrichtlich:

Vereinigungen und Verbände

Oberste Landesbehörden

für die Regelung des allgemeinen

Beamtenrechts (Verteiler VII)

nur per Mail

GMBI 2021, S. 72

Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend

Richtlinie zur Umsetzung des „Internationalen Jugendfreiwilligendienstes“

Vom 20. Dezember 2010

geändert am 17. April 2014, 25. Mai 2018

sowie 29. Mai 2020

zuletzt geändert am 4. Januar 2021

Inhalt

- I. Internationaler Jugendfreiwilligendienst
- II. Rahmenbedingungen des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes
 1. Freiwillige
 2. Pädagogische Begleitung
 3. Träger und Einsatzstellen
 4. Vereinbarung, Bescheinigung und Zeugnis
 5. Absicherung der Freiwilligen
 6. Ableistung des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes als Anderer Dienst im Ausland
 7. Datenschutz
 8. Sonderregelung Covid-19-Pandemie

I. Internationaler Jugendfreiwilligendienst

Das Programm „Internationaler Jugendfreiwilligendienst“ ermöglicht jungen Menschen, einen freiwilligen Dienst im Ausland zu leisten und dadurch interkulturelle, gesellschaftspolitische und persönliche Erfahrungen in einer anderen Kultur zu sammeln. Der Internationale Jugendfreiwilligendienst ist ein Lern- und Bildungsdienst, der sich durch seine Vielschichtigkeit auszeichnet. Zum einen schafft er die Möglichkeit, sich für andere Menschen und andere Gesellschaften zu engagieren. Zugleich hilft der Internationale Jugendfreiwilligendienst durch informelles Lernen im Rahmen der ausgewählten Tätigkeit und durch die das Programm begleitenden Seminare, die eigene Persönlichkeit zu bereichern und weiterzubilden. Die jungen Freiwilligen lernen, sich in einem neuen, ungewohnten Umfeld zu Recht zu finden und erwerben soziale und interkulturelle Kompetenzen, die ihnen auch nach ihrer Rückkehr nach Deutschland zugutekommen. Darüber hinaus bietet der Internationale Jugendfreiwilligendienst die Chance der beruflichen Orientierung, da die Freiwilligen in ein von ihnen gewähltes Tätigkeitsfeld Einblick erhalten und bisher unbekannt Fähigkeiten an sich entdecken können. Der Internationale Jugendfreiwilligendienst steht jungen Frauen und Männern unabhängig vom jeweiligen Schulabschluss, ethnischer Herkunft oder Einkommenssituation gleichermaßen offen. Der Abschluss einer Vereinbarung zum Internationalen Jugendfreiwilligendienst darf nicht von mittelbaren oder unmittelbaren Spenden des Freiwilligen an den Träger abhängig gemacht werden. Eine verhältnismäßige finanzielle Beteiligung der Freiwilligen ist jedoch nicht ausgeschlossen.

Der Internationale Jugendfreiwilligendienst fördert das Verständnis für andere Kulturen und den interkulturellen

Dialog in einer von Globalisierung geprägten Welt. Er darf nicht im Gegensatz zu den Interessen der Bundesrepublik Deutschland stehen.

Dieser Jugendfreiwilligendienst im Ausland ist am Gemeinwohl orientiert und wird ganztägig als überwiegend praktische Hilfstätigkeit innerhalb eines mehrmonatigen Aufenthaltes ohne Unterbrechung geleistet.

Der Dienst kann weltweit geleistet werden und ist arbeitsmarktneutral auszurichten.

Die Freiwilligen des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes sind motiviert und bereit, für sich und für andere Verantwortung zu übernehmen sowie sich auf eine andere Kultur einzulassen.

II. Rahmenbedingungen des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes

1. Freiwillige

Freiwillige im Internationalen Jugendfreiwilligendienst sind Personen, die

- a) einen freiwilligen ganztägigen Dienst ohne Erwerbsabsicht außerhalb einer Berufsausbildung leisten,
- b) sich auf Grund einer Vereinbarung zur Leistung dieses Dienstes für eine Zeit von in der Regel zwölf Monaten, mindestens sechs Monaten und höchstens 18 Monaten verpflichtet haben,
- c) für den Dienst nur unentgeltliche Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung sowie ein angemessenes Taschengeld und Reisekosten oder anstelle von Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung entsprechende Geldersatzleistungen erhalten dürfen, wobei ein Taschengeld dann angemessen ist, wenn es den Betrag von 350 Euro nicht überschreitet,
- d) zum Zeitpunkt des Dienstantrittes im Ausland die Vollzeitschulpflicht erfüllt und bis zum Dienstabchluss das 27. Lebensjahr noch nicht vollendet haben und
- e) ihren gewöhnlichen Aufenthalt vor dem Dienst in Deutschland haben.

2. Pädagogische Begleitung

Der Internationale Jugendfreiwilligendienst wird nach Maßgabe der Nummern 1 bis 3 pädagogisch begleitet:

1. Die pädagogische Begleitung einschließlich der Seminare wird von einem für den Internationalen Jugendfreiwilligendienst zugelassenen Träger sichergestellt.
2. Die pädagogische Begleitung erfolgt unter anderem in Form von Bildungsmaßnahmen (Seminaren oder pädagogischen Veranstaltungen) an deren inhaltlichen Gestaltung und Durchführung die Freiwilligen aktiv mitwirken.

Die pädagogische Begleitung erfolgt ferner durch fachliche Anleitung in der Einsatzstelle und die individuelle

Betreuung durch Beschäftigte der Einsatzstelle und pädagogische Kräfte des Trägers.

3. Die Gesamtdauer der Bildungsmaßnahmen beträgt bei einer Dienstdauer von sechs Monaten mindestens 15 Tage, bei Dienstdauer von zwölf Monaten mindestens 25 Tage (ausgenommen sind fremdsprachliche Schulungen). Beträgt die Dienstdauer zwischen acht und elf Monaten erhöht sich der Mindestumfang der Bildungsmaßnahmen um je zwei Tage. Wird ein Dienst über den Zeitraum von zwölf Monaten hinaus vereinbart oder verlängert, erhöht sich die Zahl der Seminartage um mindestens einen Tag je Monat der Verlängerung. Die Bildungsmaßnahmen können innerhalb von fünf Monaten vor, während und innerhalb von sechs Monaten nach dem Auslandseinsatz stattfinden. Insgesamt sind zwei Seminarblöcke von je mindestens fünf zusammenhängenden Tagen anzubieten. In Abstimmung mit dem BMFSFJ bzw. einer vom BMFSFJ beauftragten Stelle und nach Beteiligung der zuständigen zentralen Stelle kann bei Vorlage eines besonderen pädagogischen Konzeptes vor Beginn der einleitenden Bildungsmaßnahme zugelassen werden, dass die Vorbereitungszeit in angemessenem Umfang verlängert wird. Die pädagogische Begleitung soll in der Weise stattfinden, dass vorbereitende und nachbereitende Veranstaltungen stattfinden. Falls der Träger Teile der Bildungsmaßnahmen im Ausland sicherstellen kann, werden diese entsprechend auf die Gesamtdauer der Bildungsmaßnahmen angerechnet. Die Teilnahme an den Bildungsmaßnahmen ist für die Freiwilligen unentgeltlich anzubieten, gilt als Dienstzeit und ist Pflicht.

Die Vorbereitungsveranstaltungen dienen angehenden Freiwilligen zur Information, Einstimmung und Klärung relevanter Fragestellungen. Die Teilnehmenden an den Vorbereitungsveranstaltungen haben sich bereits für die Maßnahme entschieden und wurden vom Träger ausgewählt. Die nachbereitenden Veranstaltungen dienen der Reflexion, der Verarbeitung und Auswertung von Erfahrungen während des Freiwilligendienstes. Sie bieten ebenfalls den Rahmen angesichts der Beendigung des Freiwilligendienstes, mögliche Perspektiven zu erörtern.

3. Träger und Einsatzstellen

Als Träger des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes im Sinne dieser Richtlinie werden juristische Personen zugelassen, die

- a) Maßnahmen nach dieser Richtlinie durchführen und Freiwillige für einen Dienst im Ausland vorbereiten, entsenden und betreuen,
- b) Gewähr dafür bieten, dass sie auf Grund ihrer nachgewiesenen Auslandserfahrung ihre Aufgabe auf Dauer erfüllen und den ihnen nach der Richtlinie obliegenden Verpflichtungen nachkommen,
- c) ausschließlich und unmittelbar steuerbegünstigten Zwecken im Sinne §§ 51 bis 68 Abgabenordnung dienen,
- d) ihren Sitz in der Bundesrepublik Deutschland haben und
- e) ihr pädagogisches Gesamtkonzept und ihren Qualitätsstand nachweisen können.

Träger des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes schließen sich einer bundesweit tätigen zentralen Stelle mit der Aufgabe des Qualitätsmanagements an.

Prüfung und Erteilung der Zulassung von Trägern für den Internationalen Jugendfreiwilligendienst erfolgt durch das BMFSFJ bzw. eine vom BMFSFJ beauftragte Stelle nach Eingang eines schriftlichen Antrages einschließlich der vollständigen Nachweise.

Mit der Zulassung ist das Recht zur Durchführung des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes verbunden. Ein Anspruch auf eine öffentliche Förderung kann aus der Zulassung nicht abgeleitet werden.

Bei der Antragsprüfung werden bestehende Trägerzulassungen für andere Auslandsfreiwilligendienste (FSJ/FÖJ im Ausland, weltwärts) berücksichtigt.

Die Träger des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes beteiligen sich an vom BMFSFJ ggf. beauftragten Evaluationen oder statistischen Erhebungen, insbesondere Teilnehmenden Erhebungen. Die Träger haben auf Verlangen gegenüber dem BMFSFJ in angemessenem Umfang eine Informationspflicht zum Stand und der Entwicklung des Dienstes.

Einsatzstellen sind gemeinwohlorientierte Einrichtungen, insbesondere

- in den sozialen Einsatzbereichen, das heißt insbesondere die Arbeit mit alten, kranken und behinderten Menschen, mit Kindern und Jugendlichen,
- in der Kultur, im Sport, in der Denkmalpflege,
- im ökologischen Bereich, insbesondere im Naturschutz, in umweltbildenden Einrichtungen oder in der nachhaltigen Entwicklung,
- im Bildungswesen sowie
- in der Friedens- und Versöhnungsarbeit sowie Demokratieförderung¹.

Freiwillige dürfen nur auf vom BMFSFJ bzw. einer vom BMFSFJ beauftragten Stelle anerkannte Einsatzplätze des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes entsandt werden.

Für das Gelingen des Auslandsdienstes ist eine partnerschaftliche Zusammenarbeit und angemessene Kooperation zwischen Träger und Einsatzstelle sicherzustellen. Entsprechende Rahmenbedingungen der Zusammenarbeit und der gemeinsamen pädagogischen Begleitung gegenüber dem Freiwilligen sind schriftlich festzuhalten. Die Träger tragen die Gesamtverantwortung für die Organisation und rechtmäßige Durchführung des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes.

4. Vereinbarung, Bescheinigung und Zeugnis

Der zugelassene Träger des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes und die oder der Freiwillige schließen vor Beginn des Jugendfreiwilligendienstes eine schriftliche Vereinbarung ab. Sie muss enthalten:

- a) Vor- und Familienname, Geburtsdatum und Anschrift der oder des Freiwilligen,
- b) die Bezeichnung des Trägers und der Einsatzstelle,

¹ Das Verbot der Parteienförderung ist zu berücksichtigen.

- c) die Angabe des Zeitraumes, für den die oder der Freiwillige sich zum Dienst verpflichtet hat, sowie Regelungen für den Fall der vorzeitigen Beendigung des Dienstes,
- d) die Erklärung, dass die Richtlinie des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes während der Durchführung des Dienstes einzuhalten ist,
- e) die Angabe des Zulassungsbescheides des Trägers,
- f) Angaben zur Art und Höhe der Geld- und Sachleistungen für Unterkunft, Verpflegung, Reisekosten, Arbeitskleidung und Taschengeld,
- g) die Angabe der Anzahl der dienstfreien Tage,
- h) die Ziele des Dienstes und die wesentlichen der Zielerreichung dienenden Maßnahmen und
- i) Informationen über die versicherungsrechtliche Absicherung.

Es sind dienstfreie Tage in angemessenem Umfang zu gewähren. Der Mindestumfang richtet sich dabei nach den landesüblichen gesetzlichen Regelungen. Eine Mindestanzahl von 20 dienstfreien Tagen bei einem zwölfmonatigen Dienst ist zu beachten, wird der Dienst länger oder kürzer absolviert, ist der Urlaub anteilig zu gewähren.

Der Träger stellt der Freiwilligen oder dem Freiwilligen nach Abschluss des Dienstes eine Bescheinigung aus. Die Bescheinigung muss die Angabe des Zulassungsbescheides des Trägers und den Zeitraum des Dienstes enthalten.

Bei Beendigung des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes kann die Freiwillige oder der Freiwillige von dem Träger ein schriftliches Zeugnis über die Art und Dauer des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes fordern. Der Träger stellt in diesem Fall sicher, dass die Einsatzstelle ein Zeugnis in deutscher oder englischer Sprache ausfertigt oder erstellt dieses selbst. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung während der Dienstzeit zu erstrecken. Dabei sind in das Zeugnis berufsqualifizierende Merkmale des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes aufzunehmen.

5. Absicherung der Freiwilligen

Die Träger sind verpflichtet, die Freiwilligen für die Dauer ihres Auslandsfreiwilligendienstes zu versichern. Dieser Versicherungsschutz umfasst mindestens eine Auslands-Krankenversicherung, eine Unfallversicherung inkl. Invalidität und Todesfall, eine Haftpflicht- sowie Rücktransportversicherung.

Für die Unfallversicherung gilt als Mindestversicherungssumme bei Invalidität 200.000 EUR mit 225 % Progression und für den Todesfall 15.350 EUR.

Während des Dienstes sind die Freiwilligen im In- und Ausland gemäß § 2 Absatz 3 Nr. 2c SGB VII in der gesetzlichen Unfallversicherung pflichtversichert. Die Träger sind verpflichtet, die Freiwilligen bei ihrem gesetzlichen Unfallversicherungsträger in Deutschland anzumelden.

Die Träger sind ebenfalls verpflichtet, während Seminaren im Inland eine Haft- und Unfallversicherung für die Freiwilligen abzuschließen.

Für die Aufrechterhaltung des Kranken- und Pflegeversicherungsschutzes im Inland sind die Freiwilligen selbst verantwortlich. Die Träger können diese Kosten übernehmen.

Die Träger klären die Freiwilligen über die versicherungsrechtliche Situation vor Abschluss der Vereinbarung auf. Sie stellen sicher, dass sich die Freiwilligen rechtzeitig um einen angemessenen Schutz im Inland kümmern.

Die Träger klären die Freiwilligen über die versicherungsrechtliche Situation vor Abschluss der Vereinbarung auf. Sie stellen sicher, dass sich die Freiwilligen rechtzeitig um einen angemessenen Schutz im Inland kümmern.

6. Ableistung des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes als Anderer Dienst im Ausland

Der Internationale Jugendfreiwilligendienst kann gleichzeitig als Anderer Dienst im Ausland gemäß § 5 BFDG in Verbindung mit § 14 b ZDG abgeleistet werden, wenn der Träger und die Einsatzstelle vor Beginn des Einsatzes gesondert als Träger und Einsatzstelle des Anderen Dienstes im Ausland anerkannt worden sind.

7. Datenschutz

Der Träger des Internationalen Jugendfreiwilligendienstes darf personenbezogene Daten nach Nr. 4 verarbeiten, soweit diese für die Umsetzung, Förderung und Evaluierung erforderlich sind. Die Daten sind nach Abwicklung des Einsatzes zu löschen.

8. Sonderregelung Covid-19-Pandemie

In Ergänzung von Nr. 1 dieser Richtlinie gilt:

In der besonderen Situation der Covid-19-Pandemie, in der aufgrund ausdrücklicher Sicherheits- und Reisewarnun-

HERAUSGEBER:

Bundesministerium des Innern, für Bau und Heimat
11014 Berlin (Postanschrift)
Alt-Moabit 140, 10557 Berlin (Hausanschrift)
Telefon: 0 30/1 86 81-0
Telefax: 0 30/1 86 81 12 926
E-Mail: poststelle@bmi.bund.de

DRUCK:

rewi druckhaus, Reiner Winters GmbH, Wiesenstraße 11, 57537 Wissen
Telefon: 0 27 42/9 32 38, Telefax: 0 27 42/93 23 70, www.rewi.de

ERSCHEINUNGSWEISE UND BEZUGSBEDINGUNGEN:

Das Gemeinsame Ministerialblatt erscheint nach Bedarf. Abbonnementspreis: je 20 Hefte 39,20 € zuzüglich 9,50 € Versandkosten. Einzelhefte je 8 angefangene Seiten 1,60 € zuzüglich Versandkosten (auf Anfrage). Der Bezug des Gemeinsamen Ministerialblattes kann zum Ende eines Abrechnungszeitraumes von 20 Heften gekündigt werden.

Preis dieses Heftes 3,20 € zuzüglich Versandkosten.

Im Bezugspreis ist die Mehrwertsteuer enthalten, der angewandte Steuersatz beträgt 7 % für das Printprodukt und 7 % für die Online-Komponente.

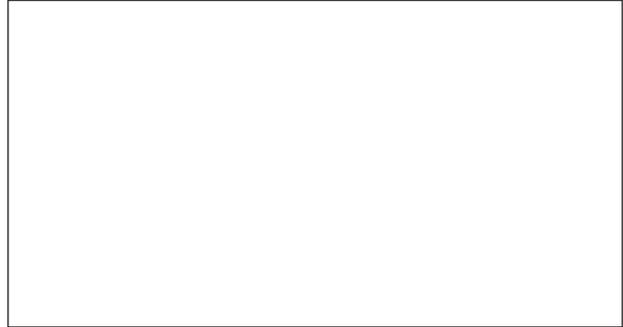
Einzelhefte nur durch Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Wolters-Kluwer-Straße 1, 50354 Hürth, Telefon 0 26 31/8 01-22 22 oder durch den Buchhandel.

2021

Das GMBL im Internet: www.gmbl-online.de

VERLAG UND VERTRIEB:

Wolters Kluwer Deutschland GmbH, Carl Heymanns Verlag
Luxemburger Straße 449, 50939 Köln
Telefon: 02 21/9 43 73-70 00, 0 26 31/8 01-22 22 (Kundenservice)
Telefax: 0 26 31/8 01-22 23 (Vertrieb)
E-Mail: info-wkd@wolterskluwer.com
<http://www.wolterskluwer.de>



gen des Auswärtigen Amtes der Dienst im Ausland nicht mehr fortgesetzt werden kann oder eine Rückholung der Freiwilligen vom BMFSFJ empfohlen wird, kann der Dienst – auch mit Unterbrechung – im Inland fortgesetzt werden, jedoch nicht ohne Zustimmung des BMFSFJ. Eine Fortsetzung des Dienstes im Inland bzw. eine Förderung durch das BMFSFJ ist in diesem besonderen Ausnahmefall längstens für die nach Nr. II.4.c) vereinbarte Dauer des Dienstes möglich. Wenn eine Änderung der in Nr. II.4 genannten schriftlichen Vereinbarung erforderlich wird, ist ggf. eine Ausfallkostenentschädigung für Freiwillige zu regeln. Eine davon zu unterscheidende mögliche Ausfallkostenentschädigung für Träger ist im Einzelfall anhand der durch einen Abbruch des IJFD-Dienstes anfallenden Kosten zu prüfen – ihre Höhe kann bis zu 350 € je bereits bewilligten und durch den Abbruch entfallenden Teilnehmendenmonat betragen. Die Absicherung der Freiwilligen gem. Nr. II.5 ist bei einer Fort-

setzung des Dienstes im Inland den dortigen Erfordernissen anzupassen.

Diese Ergänzung tritt rückwirkend zum 01.02.2020 in Kraft und ist befristet bis zum 31.05.2021.

Berlin, den 4. Januar 2021
115-3075/000*02

Die Bundesministerin für Familie, Senioren,
Frauen und Jugend

Franziska Giffey

GMBI 2021, S. 77